

Likestillingsrapport

MUHO

I MUHO jobbar vi for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgåver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsetting, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller kombinasjonar av desse grunnlaga. Gjennom denne rapporten og tiltaka i den, blir arbeidet med desse tema ytterlegare formalisert.



Rapporten, tala og tiltaka er baserte på data vi har innhenta gjennom ei anonym kartlegging i organisasjonen, der alle tilsette har fått moglegheit til å svare på opplevd likestilling og diskriminering. Vi har også vurdert nøkkeltal for lønsfordeling og lønsutvikling i organisasjonen, data for sjukefråvær/oppfølging av barn, og praksis for rekruttering.

Gruppa som har arbeidd med å kartlegge og vurdere data er sett saman av tillitsvalde (representantar for MAF og Forskerforbundet), verneombod, dei tilsette sin representant i styret og representant for leiinga ved HR-leiar.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalansen totalt

MUHO har mange kvinner i organisasjonen, heile 73,2 % av dei tilsette. Av faste tilsette er det 70 % kvinner. Dette er vesentleg høgare enn bransjesnittet, der kvinnedelen er på 57 %.¹ Det betyr at MUHO bør iverksette utjamningstiltak. På kort sikt er det er ikkje eit mål å ha full kjønnsbalanse, men det vil vere ønskeleg og mogleg å jamne ut kjønnsforskjellane over tid. Dette vil krevje målretta tiltak, særleg innan rekruttering.

Deltid

I 2022 arbeidde 17 (34 %) av dei faste tilsette i MUHO deltid. Kjønnsfordelinga blant deltidstilsette følgjer fordelinga i organisasjonen totalt, med 71,6 % kvinner og 29,4 % menn. Vi har kartlagt i kva for grad deltid er frivillig: om lag halvparten av dei i deltid ønsker å jobbe meir. Dette må identifiserast nærare i medarbeidarsamtalar.

Vi jobbar systematisk med å auke talet på heiltidstilsette, og auke stillingsprosenten til dei som allereie er tilsett. Tala for dette blir jamt over betre år for år. Dette er viktig for å unngå vanskeleg logistikk med tilsette som har fleire arbeidsforhold, halde på kompetanse, med meir.

Høgare fokus på dette området blir lovfesta frå 2023, då Arbeidsmiljøloven (AML) definerer strengare vilkår for å tilsette i deltid og sterkare rettigheter for tilsette å auke stillinga si.

Midlertidigheit

I MUHO er det mange sesongtilsette og ringevikarar. I tillegg har vi nokre midlertidig tilsette i vikariat knytt til permisjonar og sjukemeldingar.

I 2022 var det følgjande fordeling av tilsette med tidsavgrensa kontraktar:

Tal tilsette i vikariat og prosjekt (ikkje sesong): totalt 5

- Kvinner: 5
- menn: 0

Tal tilsette med tidsavgrensa kontraktar (sesong): totalt 29

- Kvinner: 19

¹<https://www.kulturradet.no/documents/10157/9738e8f1-c33d-45be-83a0-a016225b7f11>

- Menn: 10

Det er eit definert mål å minimere bruken av midlertidige tilsetjingar utanom vikarar for faste tilsette og det sesongbaserte behovet som følger av museumsdrifta.

Fødselspermisjon

I 2021 var det to menn som tok ut foreldrepermisjon, og to kvinner. Alle tok ut 100 % permisjon for perioden sin (ikkje gradering), og alle har tatt ut permisjon som går over to kalenderår.

Rekruttering

I løpet av 2022 fekk MUHO 39 nye tilsette: desse blei tilsett i 29 sesongstillingar og 4 faste stillingar og 6 prosjektstillingar/vikariat.

Kjønnsforskjellar i rekruttering	Kvinner	Menn
Totalt nytilsette i MUHO:	74,3 %	25,7 %
Tilsette sesong:	65,5 %	34,5 %
Tilsette faste stillingar og vikariat:	100 %	0 %

Rekruttering til fulltidsstillingar og deltidstillingar:

Faste stillingar og vikariat:

- Fulltid: 4 stillingar
- Deltid: 6 stillingar

Sesongstillingar:

- Fulltid: 15
- Deltid: 14

Kjønnsfordeling blant søkerane:

- kvinner: 66,1% %
- menn: 33,3 %
- Ikkje identifisert: 0,6 %

Kjønnsfordeling blant dei som blei kalla inn til intervju (faste stillingar og vikariat):

- Kvinner: 71,4 % (20)

- Menn: 28,6 % (8)

Mangfold

I MUHO var det 13 tilsette frå 10 nasjonar i 2022. Totalt var 23,2 % av dei tilsette i faste stillingar, prosjekt eller faste vikariat av utanlandsk opphav.

Oppsummert tabell:

Kjønns-balanse		Midlertidig tilsette		Foreldre- permisjon		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid	Rekruttering	
Oppgitt i tal på faste tilsette og vikariat per desember 2021		Inkludert sesong		Gjennomsnittstal veker for dei som tar ut permisjon		Oppgitt i tal av faste tilsette per november 2021		Oppgitt i tal eller prosentdel av alle tilsette	(totalt)	
Kvin-ner	Menn	Kvin-ner	Menn	Kvin-ner	Menn	Kvin-ner	Menn	Begge kjønn	Kvinner	Menn
41	15	35	10			14	5	50% av deltidstilsette	74,3 %	25,7 %

Lønsvekst		Sjukefråvær		Fråvær på grunn av barns sjukdom		Vidareutdanning	
		Totalt: 5,41 %		Oppgitt i prosent av tilsette i gruppa		(kurs og kompetansehevande tiltak)	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2,68%	2,87%					Ikkje kartlagt i 2022	Ikkje kartlagt i 2022

Lønsforskjellar i organisasjonen

Vi har kartlagt lønsforskjellar i organisasjonen, og kome til at det er svært liten forskjell på kvinner og menn.

For lønsvurdering har vi delt organisasjonen inn i fire grupper tilsette der stillingstype, arbeidsoppgåver og utdanningskrav kan kategoriserast som relativt like.

Stillingsnivå/-gruppe	Kvinner	Menn	Del kvinner	Totalt
Totalt tal på tilsette (pr. desember 2022)	41,00	15,00	73,2%	56
Nivå/gruppe 1: sesonghjelp, tilkallingsvakter og små stillingar (guide osv.)	3	0	100%	3
Nivå/gruppe 2: handverkarar, gardsarbeid og drift	5	12	29,4%	17
Nivå/gruppe 3: formidlarar, forvaltarar, rådgivarar, konservatorar	24	3	88,9%	27
Nivå/gruppe 4: leiing	9,00	0	100 %	9

Det er ikkje nok tilsette av ulike kjønn i gruppene til at vi kan publisere lønsulikheiter mellom kjønna. Vi omtalar difor berre ulikheiter i tala for organisasjonen totalt.

	Kjønnsfordeling		Lønsforskjellar **					
	på ulike stillingsnivå/grupper **		Kvinner del av menn si løn Oppgitt i prosent					
	Kvinner	Menn	Kontantytningar				Naturalytingar	
			Sum kontantytningar	Avtalt løn / fastløn	Uregelmessige tillegg	Bonusar	Overtidsgodtgjerse	Sum skattepliktige naturalytingar
Totalt	70 %	30 %		109,6%	134,6%	Ikkje i bruk	40%	
Nivå / gruppe 1	86 %	14 %		NA				
Nivå / gruppe 2	24 %	76 %		NA				
Nivå / gruppe 3	87 %	13 %		NA				
Nivå / gruppe 4	100 %	0 %		NA				
Totalt utan gruppe 4	68%	32 %		101,1 %				

Kvinner er overrepresenterte i leiarstillingar, noko som forklarar at kvinner i snitt ligg høgare i løn enn menn. Viss vi vurderer organisasjonen utan å ta med leiarkategorien er lønsnivået jamt, med eit gjennomsnittleg prosenttal i 2022 for kvinner på 101,1 % løn av snittet for menn.

Bonusar er ikkje i bruk, og overtidsgodtgjersle er brukt i svært liten grad og er hovudsakleg knytt til vakttelefon og uttrykking. Menn har fått utbetalt meir i snitt i overtidsgodtgjersle, kvinner sin del er 40% av menn sin del. Uregelmessige tillegg blir brukt i enkelte stillingskategoriar, og kvinner mottar i snitt meir enn menn av slike tillegg. Her er kvinners del målt til 134% i forhold til menn. Forklaringa i forskjellane kan være knytt til typar stellingar som menn og kvinner er tilsett i.

Utvikling over tid og årsaker

Det har vore ein negativ trend for kjønnsbalansen i 2022.

Talet på deltidstilsette er gått ned, og fleire jobbar no i fulle stillingar enn i 2021, og fleire mellombels tilsette har fått faste stillingar.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipp, prosedyrar og standardar for likestilling og mot diskriminering

MUHO har definert retningslinjer som skal sikre likestilling og hindre diskriminering og trakassering i organisasjonen. Dette er formulert i personal- og HMS-handboka frå 2019 og i mangfaldsplakaten frå 2021. Våre etiske retningslinjer, som er basert på ICOM sine etiske retningslinjer, er òg formulert i personalhandboka vår. Vi har systematisert HMS-arbeidet og sett i system opplæring i organisasjonen, både i fellesmøte, avdelingsmøte og korte webinar.

Den andre ARP-kartlegginga blei gjort i desember 2022, med bakgrunn i tala frå 2022. Handlingsplanen byggjer på denne. I samband med denne har vi òg auka fokus på arbeid for likestilling og mot diskriminering.

Slik arbeider vi for å sikre likestilling og ikkje-diskriminering i praksis

I MUHO jobbar leiinga saman med tillitsvalde, verneombod og bedriftshelsetenesta for å styrke og sikre det generelle HMS-arbeidet og arbeid for å styrke mangfald og likestilling, og hindre diskriminering. Arbeidet blir utført i fleire forum: samrådsmøte 4 gongar i året, AMU-møte 4 gongar i året og HMS-møte 2–3 gongar i året. Styret blir informert gjennom rapporter i løpet av året.

Det er sett opp HMS-mål for å jobbe systematisk med arbeidsmiljø og trivsel.

Slik arbeider vi for å identifisere risikoar for diskriminering og hinder for likestilling

Gjennom ei digital og anonym undersøking har vi kartlagt i kva grad det eksisterer opplevd diskriminering, og i kva grad dei tilsette opplever inkludering, tilrettelegging, likestilling og tryggleik i organisasjonen. Undersøkinga er utarbeidd av HR, og gjennomgått og kvalitetssjekka av tillitsvalde, verneombod og dei tilsette sin representant i styret.

Undersøkinga var anonym og sendt ut via Motivati, og blei gjennomført i desember 2022 – januar 2023. Svarprosenten var på 73 %, noko vi meiner er lågt. Resultata gir likevel gode svar på kva område som krev tiltak i organisasjonen.

- Vi meiner svarprosenten er for låg, og ønskjer at denne blir høgare neste år og i åra framover. Vi bør informere og oppmode alle om å delta. Avdelingsleiarar må ta ansvar for at dei tilsette i kvar avdeling svarar på undersøkinga.
- Vi har evaluert kartleggingsundersøkinga og kome fram til at vi må bli tydelegare på perioden som inngår i kartlegginga. Før kartlegging for 2023 vil vi vurdere om andre endringar bør gjerast.
- Tidsplan som for arbeidet:
 - **desember:** gjennomføre kartlegging
 - **januar:** gå gjennom statistikk og resultat, evaluere tiltak
 - **februar:** diskutere utfordringar, moglege årsaker og utarbeide handlingsplan med tiltak. Rapportering i årsmelding og til styret.
 - **oktober:** gå gjennom kartlegginga før utsending. Evaluering så langt i prosessen.

Kartlegginga av deltidsarbeid vil bli følgd opp i medarbeidarsamtalane.

Vi oppdaga følgande risikoar for diskriminering og hinder for likestilling

Kartleggingsundersøkinga viser at det framleis trengst tiltak på fleire område. Det er tydeleg at fleire opplever manglande psykologisk tryggleik, det er rapportert om opplevde hersketeknikkar og diskriminering og trakassering. Vi har betre skår på kjennskap til varslingsrutinar, men vil framleis betre kjennskapen til dette. Fleire har opplevd at kjønn, identitet, bakgrunn eller funksjonsevne har gitt ulemper. For meir informasjon om funn i undersøkinga, tiltak og gjennomføring, sjå handlingsplanen i del 3.

Del 3: Handlingsplan

Kartlegginga og gjennomgang av data om kjønnsfordeling, rekruttering, løn med meir viser at det trengst tiltak på fleire område. Under skildrar vi dei ulike områda som har størst behov for tiltak, vurderer moglege årsaker og forslag til tiltak, gjennomføring og evaluering.

Psykologisk tryggleik

Kartleggingsundersøkinga viser at 15,4 % ikkje opplever at det er trygt å melde frå dersom dei opplever situasjonar som kan opplevast som diskriminerande eller trakasserande, og ytterlegare 23 % er usikre på om det er trygt å varsle om diskriminering. Likevel oppgir dei fleste, 87,2%, at dei vil melde i frå om dei ser nokon som blir behandla dårleg.

Moglege årsaker: Dette kan vere knytt til både personlege, samfunnsmessige og organisatoriske forhold. Fleire peikar på at det er interne forhold som er årsaka til at dei ikkje er trygg på å melde, men dei fleste oppgir at det skuldast “andre forhold”.

- **Forslag til tiltak:** Avdelingsvis gjennomgang av verktøy for å auke psykologisk tryggleik i organisasjonen. Leiinga må ha ei aktiv haldning og gjere det tydeleg at det er trygt å varsle/sei ifrå. Det er viktig med tydeleg kommunikasjon og rutinar for kven ein kan snakke med.
- **Gjennomføring:** Dette kan gjerast med bistand frå leiinga/HR eller ein ekstern konsulent. Det kan vurderast som fellestiltak eller avdelingstiltak. Gjenta i fellessamlingar og sende skriftleg.
- **Evaluering:** I etterkant av kartlegginga for 2023.

Hersketeknikkar

I kartleggingsundersøkinga rapporterer heile 28 % at dei har opplevd hersketeknikkar i løpet av dei siste 12 månadane, og ytterlegare 12,8 % er usikre på om dei har opplevd hersketeknikkar.

- **Moglege årsaker:** Her peikar dei fleste på interne opplevingar. Situasjonen krev strakstiltak og kontinuerleg førebygging.
- **Forslag til tiltak:** Tydeleggjering og fokus på bevisst og ubevisst hersketeknikk. Leiargruppa må ha ei aktiv haldning, avdelingsvis fokus på tematikken. Eventuelt nytt kurs eller temadag. Kort undersøking om hersketeknikkar/diskriminering i juni for å evaluere om vi er på rett veg.
- **Gjennomføring:** avdelingsleiar har fokus på dette, ta dette opp regelmessig på møte. Vurderer moglegheit for kurs i samarbeid med fagforeiningane.
- **Evaluering:** I etterkant av kartlegginga for 2023.

Diskriminering

15,4 % har opplevd , og ytterlegare 5 % er usikre på om dei har opplevd diskriminering. 15,4 % har vore vitne til diskriminering og 12,8 % er usikre å om dei har vore vitne til diskriminering.

- **Moglege årsaker:** Sjølv om vi har retningslinjer mot trakassering og diskriminering, blir dei sjeldan oppdatert, og det er få som kjenner til desse.
- **Forslag til tiltak:** Gjennomgang av våre retningslinjer i fellesmøte og/eller avdelingsmøte. Årleg gjennomgang av HMS-rutinar, personal- og HMS-handbok. Kort undersøking om hersketeknikkar/diskriminering i juni for å evaluere om vi er på rett veg.
- **Gjennomføring:** Fellesmøte hausten 2023 med bistand frå HR eller HMS-ansvarleg.
- **Evaluering:** I etterkant av kartlegginga for 2023.

Trakassering

Det er få som oppgir at dei har opplevd (2,5 %) eller vore vitne (10 %) til trakassering , men av dei som oppgir dette, peikar dei fleste på at dette kjem frå internt hald.

- **Moglege årsaker:** Sjølv om vi har retningslinjer mot trakassering og diskriminering, blir dei sjeldan oppdatert, og det er få som kjenner til desse.
- **Forslag til tiltak:** Gjennomgang av våre retningslinjer i fellesmøte og/eller avdelingsmøte. Årleg gjennomgang av HMS-rutinar, personal- og HMS-handbok. Kort undersøking om hersketeknikkar/diskriminering i juni for å evaluere om vi er på rett veg?
- **Gjennomføring:** Fellesmøte hausten 2023 med bistand frå HR eller HMS-ansvarleg. Vurderer moglegheit for kurs i samarbeid med fagforeiningane.
- **Evaluering:** I etterkant av kartlegginga for 2023.

Varsling

15 % svarar at dei ikkje kjenner eller er usikre på om dei kjenner til rutineane for varsling i organisasjonen – dette talet var 34 % i 2021. Det visar at tiltaka frå i fjor ha hjelpt på dette.

- **Moglege årsaker:** Varslingsrutineane er omtala i personalhandboka vår, og følger standard prosedyre i samsvar med lovverket. Desse er tilgjengelege for alle, men det trengst gjerne meir opplæring.
- **Forslag til tiltak:** Gjennomgang av varslingsrutinar på enkelte avdelingar i avdelingsmøte. Årleg gjennomgang av HMS-rutinar, personal- og HMS-handbok.
- **Gjennomføring:** Fellesmøte hausten 2023 med bistand frå HR eller HMS-ansvarleg.
- **Evaluering:** I etterkant av kartlegginga for 2023.

Opplevd tilrettelegging

Kartlegginga viser at dei tilsette opplever at MUHO legg godt til rette for å kombinere familie og arbeid 4/5, og ganske god tilrettelegging for likestilling og utvikling på 3,5/5 og 3,5/5, men vi skårar 3,3/5 på kjennskap til tiltak for å fremje likestilling og hindre diskriminering og trakassering.

- **Moglege årsaker:** Kjennskap til tiltak skårar truleg lågare fordi organisasjonen først nyleg har starta fokus på konkrete tiltak for å fremje likestilling og hindre diskriminering og trakassering.
- **Forslag til tiltak:** Synleggjere tiltaka som blir iverksett i denne handlingsplanen, og ha fokus på temaet i fellesmøte, avdelingsmøte og webinar. Kommunisere og gjere tilgjengeleg planen, publisere på nettsida.
- **Gjennomføring:** Distribuere ARP-handlingsplan og informere om dette i fellesmøte.
- **Evaluering:** I etterkant av kartlegginga for 2023.

Kjønnsbalanse i rekruttering

Gjennomgang av data vitnar om at MUHO har ein ubalanse i rekrutteringa. 74,3 % av dei nyttilsette i 2022 var kvinner. Det er et avvik i kjønnsfordelinga blant søkarane (33,3% menn) og dei som blir tilsett (25,7 % menn). Dette betyr at talet på nyttilsette menn kan og bør aukast.

- **Moglege årsaker:** Det kan vere knytt til typen stillingar vi har rekruttert til, kjønnsbalansen i utdanningssektoren innan relevante fag, og tema vi har på våre avdelingar (fleire av dei har sterkt fokus på tekstil/ull). Lønnsnivå kan òg vere ein årsak. Vidare kan det tenkast at ettersom det er kvinner som rekrutterer, at ein ubevisst tilset nokon som liknar seg sjølv, noko som er ein vanleg rekrutteringsfeil.
- **Forslag til tiltak:** Uavhengig av årsak, er det viktig å auke medvitet om denne problemstillinga. Vi bør evaluere utlysningstekstar og intervjuteknikk for å kartlegge om det kan vere tiltak som kan appellere til fleire menn, og få ekstern bistand til å evaluere dette. Vi må sikre at seleksjonsprosessen og intervjuet er kjønnsnøytrale. Medvitet om at biletbruk og ordval har konsekvensar for kven som søker jobb hos oss bør aukast. Generelt fokus i vår marknadsføring og formidling må bli meir kjønnsnøytralt.
- **Gjennomføring:** HR og tillitsvalde går gjennom rutinar for rekruttering, tekst- og biletbruk og intervjuteknikk for å sikre ein god og nøytral rekrutteringsprosess.
- **Evaluering:** I etterkant av kartlegginga for 2023.

Andre område

Det er også andre område som blei kartlagt som viser at enkelte har opplevd hinder for likestilling eller diskriminering, men i denne omgangen ser det ut som dette gjeld så få at det ikkje er ein trend. Det er likevel et mål at ingen skal oppleve hinder for likestilling, diskriminering eller trakassering på nokre som helst grunnlag.

M U H O

- **Moglege årsaker:** Sjølv om vi har retningslinjer mot trakassering og diskriminering, blir dei sjeldan oppdatert, og det er få som kjenner til desse.
- **Forslag til tiltak:** Gjennomgang av eksisterande retningslinjer, presisering og tydeleggjering ved behov, informasjon til heile organisasjonen. Direkte tiltak/dialog i avdelingane. Avdelingsleiar må ta ansvar for dette.
- **Gjennomføring:** Avdelingsmøte hausten 2023, eventuelt med bistand frå HR eller HMS-ansvarleg.
- **Evaluering:** I etterkant av kartlegginga for 2023.

Deltidsstillingar

Vi jobbar systematisk med å auke delen heiltidstilsette. Konkret må avdelingsleiarar kartlegge uønskt deltid i medarbeidersamtalar og det lagast system for korleis dei kan krevje fortrinn på ekstravakter, prosjekt og ledige stillingar.

Prosedyrar og retningslinjer

Vi skal gjennomgå og oppdatere personalhandboka og HMS-handboka, og andre relevante rutinar, for å sikre at likestillings- og diskrimineringstema er tilstrekkeleg definert og tydeleg formulert. Tillitsvalde hjelper administrasjonen og vernetenesta i dette arbeidet.

Tiltaksoversikt og handlingsplan

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Omtale av tiltak	Mål for tiltaka	Ansvarleg	Frist / Status	Resultat
Tiltak i 2022: Arbeidsmiljø: Psykologisk tryggleik	Kartlegginga for 2021 viste at fleire i organisasjonen ikkje har høgt nok psykologisk tryggleik	Avdelingsvis gjennomgang av verktøy for å auke psykologisk tryggleik . Tema på kurs i kommunikasjon og samspel.	Alle skal vere trygge på at dei kan melde i frå om dei opplever urett	Avdelingsleiar, HR-leiar og direktør	Utførast i løpet av hausten og vinteren 2022–2023. IKKJE I MÅL Kurs 20.9. 2022 GJENNOMFØRT	Det er fleire som oppgir at dei er usikre på om det er trygt å sei ifrå/varsle enn ved førre kartlegging

<p>Tiltak i 2023: Arbeidsmiljø: Psykologisk tryggleik</p>	<p>Kartlegginga for 2022 viste at fleire i organisasjon en ikkje har høg nok psykologisk tryggleik, og peikar på interne høve. forhold er ein faktor</p>	<p>Avdelingsvis gjennomgang av verktøy for å auke psykologisk tryggleik . Leiinga må ha ein aktiv haldning. Tydeleg kommunikasjon.</p>	<p>Alle skal vere trygge på at dei kan melde i frå om dei opplever urett</p>	<p>Avdelingsleiar, HR-leiar og direktør</p>	<p>Utførast i løpet av 2023.</p>	
<p>Tiltak i 2022: Arbeidsmiljø: Herske- teknikkar</p>	<p>Kartlegginga viste at fleire i organisasjon en har opplevd eller vitna hersketeknikkar i jobbsamanheng</p>	<p>Kurs i kommunikasjon og samspel, der hersketeknikkar og handtering inngår</p>	<p>Ingen skal oppleve hersketeknikkar i MUHO</p>	<p>HR-leiar tingar kurs</p>	<p>Haldast 20.9. 2022 GJENNOMFØRT</p>	<p>Det er ei lita betring frå 2021</p>
<p>Tiltak i 2023: Arbeidsmiljø: Herske- teknikkar</p>	<p>Kartlegginga viste at mange har opplevd eller vitna hersketeknikkar i jobbsamanheng, og peikar på interne forhold.</p>	<p>Avdelingsvis fokus på tematikken. Leiarane må vere aktiv. Vurderer kurs, og undersøking i juni.</p>	<p>Ingen skal oppleve hersketeknikkar i MUHO</p>	<p>Avdelingsleiarar, HR-leiar.</p>	<p>Undersøking: juni Kurs: hausten 2023 Avdeling: fokus heile året</p>	
<p>Tiltak i 2022: Arbeidsmiljø: Diskriminering</p>	<p>Kartlegginga viste at fleire i organisasjon en har opplevd eller vitna diskriminering i jobbsamanheng</p>	<p>Gjennomgang av rutinar og retningslinjer, personal- og HMS-handbok</p>	<p>Ingen skal oppleve diskriminering i MUHO</p>	<p>Verneombod/ HR-leiar</p>	<p>På allmøte 20.9. 2022 2022 GJENNOMFØRT</p>	<p>Det er fleire som oppgir at dei har opplevd eller sett diskriminering</p>
<p>Tiltak i 2023: Arbeidsmiljø: Diskriminering</p>	<p>Kartlegginga viste at fleire i organisasjonen har opplevd eller vitna diskriminering</p>	<p>Gjennomgang av rutinar og retningslinjer, personal- og HMS-handbok.</p>	<p>Ingen skal oppleve diskriminering i MUHO</p>	<p>Verneombod/ HR-leiar/ avdelingsleiar</p>	<p>Undersøking: juni Kurs: hausten 2023</p>	

	ring i jobb-samanheng	Vurderer kurs, og undersøking i juni.			Avdeling: fokus heile året	
Tiltak i 2022: Arbeidsmiljø: Varsling	MUHO har varslings-rutinar, men ein stor del av dei tilsette kjenner ikkje dei.	Gjennomgang av varslings-rutinar og kvar ein kan finne dei	Høgare kjennskap til varsling og kvar ein finn rutinar for dette	Verne-ombod/ HR-leiar	På allmøte 20.9. 2022 2022 GJENNOMFØRT	Her er det stor betring frå 2021
Tiltak i 2023: Arbeidsmiljø: Varsling	MUHO har varslings-rutinar, men ein stor del av dei tilsette kjenner ikkje dei.	Gjennomgang av varslings-rutinar og kvar ein kan finne dei. Vurderer kurs, og undersøking i juni.	Høgare kjennskap til varsling og kvar ein finn rutinar for dette	Verne-ombod/ HR-leiar	Undersøking: juni Kurs: hausten 2023 Avdeling: fokus heile året	
Tiltak i 2022: Arbeidsmiljø: Opplevd tilrettelegging	Kartlegginga viser at ikkje alle kjenner til kva organisasjon en gjer for å utjamne forskjellar og hindre diskriminering	Gjennomgang av tiltak	Alle kjenner til kva tiltak vi har	Verne-ombod/ Tillitsvald	På allmøte 20.9. 2022 2022 GJENNOMFØRT	Det er ei svak betring frå 2021
Tiltak i 2023: Arbeidsmiljø: Opplevd tilrettelegging	Kartlegginga viser at ikkje alle kjenner til kva organisasjon en gjer for å utjamne forskjellar og hindre diskriminering	Gjennomgang av tiltak, publisering av ARP rapport på nettside.	Alle kjenner til kva tiltak vi har	Verne-ombod/ Tillitsvald/ nett-ansvarleg		

<p>Tiltak i 2022: Rekruttering</p>	<p>MUHO har ein stor kvinne del i organisasjonen, og rekrutterings tal viser at vi ikkje rekrutterer kjønnsnøytralt</p>	<p>Auke medvitete og gjennomgå rutinar for rekrutteringsprosessar</p>	<p>Mål om betring av kjønnsbalansen til 40/60 innan 2025.</p>	<p>HR-leiar og alle som rekrutterer</p>	<p>Kontinuerleg. Gå igjennom rekrutteringsrutinane, og utjamning må skje over tid.</p> <p>Det har ikkje vore mange rekrutteringsprosessar etter førre kartlegging</p>	<p>Her har det gått i feil retning</p>
<p>Tiltak i 2023: Rekruttering</p>	<p>MUHO har en stor kvinne del i organisasjonen, og rekrutterings tal viser at vi ikkje rekrutterer kjønnsnøytralt</p>	<p>Auke medvitete og gjennomgå rutinar for rekrutteringsprosessar</p>	<p>Mål om betring av kjønnsbalansen 35/65 innan utgangen av 2025. Målsetting definert i fjor er evaluert til å vere noko urealistisk.</p>	<p>HR-leiar og alle som rekrutterer</p>	<p>Kontinuerleg. Gå igjennom rekrutteringsrutinane, og utjamning må skje over tid.</p> <p>Eksperthjelp til tekster ved neste stillingsutlysning (fast)</p>	

Diskrimineringsgrunnlaga vi jobbar med: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgåver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsetting, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller kombinasjonar av desse grunnlaga.