

# Likestillingsrapport

## MUHO 2024

---

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. Denne rapporten og tiltaka i den skal ytterlegare formalisere arbeidet vårt med desse temaa.



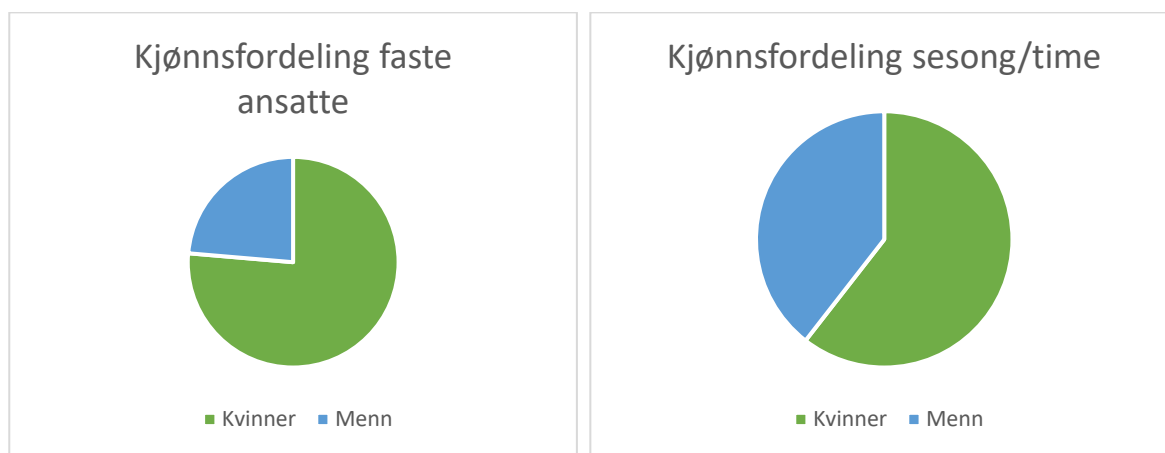
Rapporten, tala og tiltaka er baserte på data vi har innhenta gjennom ei anonym kartlegging i organisasjonen, der alle tilsette har fått moglegheit til å svare på opplevd likestilling og diskriminering. Vi har også vurdert nøkkeltal for lønsfordeling og lønsutvikling i organisasjonen, data for sjukefråvær/oppfølging 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 72 % av dei tilsette i 2023. Av faste tilsette og prosjekt/vikariat er det 76 % kvinner. Dette er vesentleg høgare enn bransjesnittet, der kvinnedelen er på 57 %.<sup>1</sup> 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 2023 arbeidde 18 (32,7 %) av dei faste tilsette i MUHO deltid. Kjønnsfordelinga blant deltidstilsette følgjer fordelinga i organisasjonen totalt, med 72,2 % kvinner og 27,8 % 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 medarbeidersamtalar.

Vi jobbar systematisk med å auke talet på heiltidstilsette, og auke stillingsprosenten til dei som allereie er tilsett. Tala er om lag dei same som førre år, men nokre har fått auka stillinga si noko, til dømes frå 50 % til 60 % fast. Tala blir jamt over betre år for år, og vi er bevisst på dette, då det er viktig å unngå vanskeleg logistikk med tilsette som har fleire arbeidsforhold, halde på kompetanse, med meir. Høgare fokus på dette området blei lovfesta frå 2023, då Arbeidsmiljøloven (AML) definerer strengare vilkår for å tilsette i deltid og sterkare rettigheter for tilsette å auke stillinga si.

---

<sup>1</sup><https://www.kulturdirektoratet.no/documents/10157/9738e8f1-c33d-45be-83a0-a016225b7f11>. Tala er frå 2021, då det ikkje blei kartlagt i 2022.

## Midlertidigheit

I MUHO er det mange sesongtilsette og ringevikarar. I tillegg har vi nokre midlertidig tilsette i vikariat knytt til permisjonar og sjukemeldingar. Per desember 2023 var det følgande fordeling av tilsette med tidsavgrensa kontraktar:

Tilsette i vikariat og prosjekt (ikkje sesong): totalt 2

- kvinner: 1
- menn: 1

Tilsette med tidsavgrensa kontraktar i 2023 (sesong): totalt 38

- kvinner: 23
- menn: 15

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

## Fødselspermisjon

I 2023 var det to kvinner som tok ut foreldrepermisjon, ingen menn. Begge tok ut 100 % permisjon for perioden sin (ikkje gradering), og alle har tatt ut permisjon som går over to kalenderår.

## Rekruttering

I løpet av 2023 fekk MUHO 40 nye tilsette, av desse blei det tilsett i 38 sesong-/ringevikarstillingar. I tillegg fekk tre midlertidig tilsette faste stillingar. Totalt blei det rekruttert til 43 stillingar.

Kjønnsforskjellar i rekruttering	Kvinner	Menn
Totalt nytilsette i MUHO:	62,8 %	37,2 %
Tilsette sesong:	60,5 %	39,5 %
Tilsette faste stillingar og vikariat:	80 %	20 %

Rekruttering til fulltidsstillingar og deltidsstillingar:

Faste stillingar og vikariat:

- fulltid: 3 stillingar
- deltid: 2 stillingar

Sesongstillingar:

- fulltid: 18 stillingar
- deltid: 20 stillingar

Kjønnsfordeling blant søkerane:

- kvinner: 55,4 %
- menn: 42,6 %
- ikkje identifisert: 2 %

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

- kvinner: 69,6 %
- menn: 30,4 %

## Mangfald og inkludering

I MUHO var det 12 tilsette frå 9 nasjonar i 2023. Totalt var 21,8 % av dei tilsette i faste stillingar, prosjekt eller faste vikariat av utanlandsk opphav.

MUHO tilbyr arbeidstrening, og praksisplassar. I 2023 var det ein person i arbeidsretta tiltak. Det var 5 skuleelevar i praksis , i snitt 1 veke, og 25 praksisstudentar frå universitet/høgskule, i snitt 3 månader, innom musea i ulike stillingar og avdelingar.

## Oppsummert tabell:

Kjønnsbalanse		Midlertidig tilsette		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid	Rekruttering	
Oppgitt i tal på faste tilsette og vikariat per desember 2023		Inkludert sesong og tilkallingsvikarar		Gjennomsnittstal veker for dei som tar ut permisjon		Oppgitt i tal av faste tilsette per desember 2023		Oppgitt i tal eller prosentdel av alle tilsette	(totalt)	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Begge kjønn	Kvinner	Menn

42	13	24	16	For få i kategorien	For få i kategorien	13	5	46,7 % av deltidstilsette	62,8 %	37,2 %
----	----	----	----	---------------------	---------------------	----	---	---------------------------	--------	--------

Lønsvekst		Sjukefråvær		Fråvær på grunn av barns sjukdom		Vidareutdanning	
		Ikkje kartlagt på kjønn. Totalt sjukefråvær: 6,3 %		Ikkje kartlagt på kjønn. Totalt fråvær på grunn av barns sjukdom: 0,4% %		(kurs og kompetansehevande tiltak)	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
5,81 %	6,16 %					Ikkje kartlagt i 2023	Ikkje kartlagt i 2023

### Lønsforskjellar i organisasjonen

Vi har kartlagt lønsforskjellar i organisasjonen, og kome til at det er svært liten forskjell på kvinner og menn, men løna auka mest for menn i 2023. Prosentvis har no menn tatt igjen den prosenten kvinner hadde meir enn menn i 2022. Totalt blei lønsauken på 6,05 %.

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 2023) inkl. tilkallingsvikarar (11 personar)	50,00	16,00	75,8 %	66
<b>Nivå/gruppe 1:</b> sesonghjelp, tilkallingsvakter og små stillingar (guide osb.)	11	3	78,6 %	14
<b>Nivå/gruppe 2:</b> handverkarar, gardsarbeid og drift	6	10	37,5 %	17
<b>Nivå/gruppe 3:</b> formidlarar, forvaltarar, rådgivarar, konservatorar	25	3	89,3 %	27
<b>Nivå/gruppe 4:</b> leiing	8	0	100 %	8

Det er ikkje nok tilsette av ulike kjønn i gruppene, forutan gruppe 2, til at vi kan publisere lønsforskjellar mellom kjønna. Vi omtalar difor berre ulikheiter i tala for organisasjonen som heilskap.

	Kjønnsfordeling		Lønsforskjellar **					
	på ulike stillingsnivå/grupper **		Kvinner del av menn si løn, oppgitt i prosent					
	Kvinner	Menn	Kontantytningar					Naturalytningar
			Sum kontantytningar	Avtalt løn / fastløn	Uregelmessige tillegg (i kroner)	Bonusar	Overtidsgodtgjersle	Sum skattepliktige naturalytningar
Totalt	75,8 %	24,2 %		108,5 %	483 %	Ikkje i bruk	46 %	
Nivå / gruppe 1	78,6 %	11,4 %		NA				
Nivå / gruppe 2	37,5 %	62,5 %		94,5%				
Nivå / gruppe 3	89,3 %	10,7 %		NA				
Nivå / gruppe 4	100 %	0 %		NA				
Totalt utan gruppe 4	72,4 %	27,6 %		99,98 %				

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 2023 for kvinner på 99,98 % løn av snittet for menn.

Bonusar er ikkje i bruk, og overtidsgodtgjersle er brukt svært lite. Det er mindre bruk av overtid i 2023 enn i 2022, og i 2023 er det primært nytta for driftsmessig behov for overtid, medan det har vore mindre overtid knytt til vakttelefon og uttrykking. Menn har fått utbetalt meir i snitt i overtidsgodtgjersle, kvinners del er 46 % av menn sin del. Uregelmessige tillegg blir brukt i enkelte stillingskategoriar, knytt mot publikum på kveldstid og i helger. Kvinner mottar i snitt meir enn menn av slike tillegg. Her er kvinners del målt til 483 % i forhold til menn for 2023. Forklaringa i forskjellane kan vere knytt til typar stillingar som menn og kvinner er tilsett i.

## Utvikling over tid og årsaker

Det har vore ein negativ trend for kjønnsbalansen i 2022 og 2023, der kvinnedelen i organisasjonen har auka frå 73,2 % til 75,8 % . Ein positiv trend er at deltidstilsette har fått auka stillingsprosenten sin, og fleire jobbar no i fulle stillingar. Fleire mellombels tilsette har fått faste stillingar. Det har våre ei årleg forbetring frå 2021 og 2022.

# 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 vår og i mangfaldsplakaten frå 2021. Våre etiske retningslinjer, som er basert på ICOM sine etiske retningslinjer, er òg formulert i vår personalhandbok. Vi har systematisert HMS-arbeidet og sett i system opplæring i organisasjonen, både i fellesmøte, avdelingsmøte og korte webinar.

Den tredje ARP-kartlegginga blei gjort i desember 2023–januar 2024, og handlingsplanen blei utarbeidd basert på denne og tala frå 2023. Organisasjonen held høgt 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 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 rapportar i løpet av året. Avdelingar som har behov for det får støtte av bedriftshelsetenesta, verneombod og HR-leiar for å jobbe med arbeidsmiljø. Det er sett opp HMS-mål for å jobbe systematisk med arbeidsmiljø og trivsel.

Avdelingsleiarane har ei viktig rolle i arbeidsmiljøarbeidet. Arbeidsmiljøfokus i avdelingane kan aukast for å betre arbeidsmiljø, kommunikasjon, og sikre at leiarane kan vere tett på naudsynte tiltak og hendingar.

## 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 2023–januar 2024. Svarprosenten var på 91 %. Dette er mykje betre enn året før (73 %), og resultatata gir gode svar på kva område som krev tiltak i organisasjonen.

# M U H O

- Vi meiner svarprosenten framleis er noko for låg, og ønskjer at den blir opp mot 100 % neste år og i åra framover. Vi bør informere og oppmøde alle om å delta. Avdelingsleiarane må ta ansvar for at dei tilsette i kvar avdeling svarar på undersøkinga.
- Vi har evaluert kartleggingsundersøkinga og ser at nokre spørsmål framleis er litt uklare. Før kartlegginga for 2024 vil vi vurdere om andre endringar bør gjerast.
- Tidsplan 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.
  - **kommunikasjon til organisasjonen:** mars/april og elles etter behov i høve handlingsplan
  - **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 eller liknande 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 13,7 % (15,4 %) ikkje er trygge på at dei kan varsle utan at det vil ha negative konsekvensar for dei, og ytterlegare 25,5 % (23 %) er usikre på det vil ha negative konsekvensar. Likevel svarar dei fleste, 88,3 % (87,2 %), at dei vil melde i frå om dei ser nokon som blir behandla dårleg, 1,9% vil ikkje melde ifrå, medan 9,8 % er usikre på om dei vil melde ifrå. Tala er nokolunde like tala frå 2022.

- **Moglege årsaker:** Manglande tryggleik for å ta opp vanskelege tema kan vere knytt til både personlege, samfunnsmessige og organisatoriske forhold. Dei fleste peikar på at det er interne forhold som er årsaka til at dei ikkje er trygge.
- **Forslag til tiltak:** Kultur og kommunikasjonsklima er viktige faktorar for å betre tryggleiken i organisasjonen. Det er viktig å halde fokus på førebygging, her må kvar avdelingsleiar ta ei tydeleg og aktiv rolle. Kurs for leiargruppa bør gjennomførast. Ein bør jamleg ta opp temaet på avdelingane, og eit spesifikt tiltak kan vere at verneombod deltek på minst eit avdelingsmøte i året. I tillegg skal det vere fokus på informasjon via PlusOffice. Vi sender ut nytt skjema med oppfølgingsspørsmål om temaet i februar 2024, og vil legge inn oppfølgingsspørsmål i neste ARP-kartlegging.
- **Gjennomføring:** avdelingsleiarar tek det regelmessig opp på møte, kurs for leiarar. Ekstra undersøking skal sendast ut i februar, tema på fellesmøte i mars.
- **Evaluering:** I etterkant av kartlegginga for 2024.

### Hersketeknikkar

I kartleggingsundersøkinga rapporterer heile 35 % (28 %) at dei har opplevd hersketeknikkar i løpet av dei siste 12 månadane, og ytterlegare 4 % (12,8 %) er usikre på om dei har opplevd hersketeknikkar. Totalt skårar dette punktet om lag som i 2022, men fleire er sikre på at dei har opplevd hersketeknikkar, medan dei som er usikre er lågare enn før.

- **Moglege årsaker:** Her peikar dei fleste på interne opplevingar. Situasjonen krev straktiltak og kontinuerleg førebygging. Høgare fokus på temaet i organisasjonen kan vere ei årsak til høg skår.
- **Forslag til tiltak:** Det er viktig å halde fokus på førebygging, og her må kvar avdelingsleiar ta ei tydeleg og aktiv rolle. Kurs for leiargruppa bør gjennomførast. Tydeleggjering og fokus på bevisst og ubevisst bruk av hersketeknikkar. Ein bør jamleg ta opp temaet på avdelingane, og eit spesifikt tiltak kan vere at verneombod deltek på minst eit avdelingsmøte i året. I tillegg skal det vere fokus på informasjon via PlusOffice. Vi sender ut nytt skjema med oppfølgingsspørsmål om temaet i februar 2024, og vil legge inn oppfølgingsspørsmål i neste ARP-kartlegging.

## M U H O

- **Gjennomføring:** avdelingsleiarar tek det regelmessig opp på møte, kurs for leiarar. Ekstra undersøking skal sendast ut i februar, tema på fellesmøte i mars.
- **Evaluering:** I etterkant av kartlegginga for 2024.

### Diskriminering

15,7 % har opplevd , og ytterlegare 3,9 % er usikre på om dei har opplevd diskriminering. 5,9 % har vore vitne til diskriminering, og 5,9 % er usikre på om dei har vore vitne til diskriminering. Dei fleste peikar på at det kjem frå internt hald. Nivået på opplevd diskriminering er om lag likt som i 2022, men det er færre som har vore vitne til diskriminering. Retningslinjene mot trakassering og diskriminering blei oppdatert i 2023 og informert om i fellesmøte og webinar.

- **Moglege årsaker:** Kultur og kommunikasjonsform kan vere ei årsak til opplevd diskriminering.
- **Forslag til tiltak:** Vi må vere tydelege på at diskriminering har nulltoleranse og oppfordre til å melde som avvik/uønskt hending, informere om alle moglegheiter for korleis/til kven ein kan melde. Gjennomgang av våre retningslinjer på fellesmøte i mars, og det bør vere jamleg fokus på temaet i avdelingsmøte, avdelingsleiar må ta ansvar for dette. Årleg gjennomgang av HMS-rutinar, personal- og HMS-handbok.
- **Gjennomføring:** Fellesmøte mars 2024, oppfølging på avdelingsmøte, og webinar på hausten. Gode rutinar for oppfølging og god leiing.
- **Evaluering:** I etterkant av kartlegginga for 2024.

### Trakassering

Det er få som svarar at dei har opplevd 3,9 % (2,5 %) eller vore vitne 3,9 % (10 %) til trakassering, men av dei som gjer dette, peikar dei fleste på at dette kjem frå internt hald.

Nytt i denne rapporten er at det blir rapportert om opplevingar av seksuell trakassering 3,9 % og vitne til seksuell trakassering 5,9 %, og oppleving av kjønnsbasert vald 1,9 %. Desse hendingane krev oppfølging i tillegg til førebygging, og det er viktig at dette blir meldt som avvik/uønskt hending.

- **Moglege årsaker:** Kultur og kommunikasjonsform kan vere ei årsak til opplevd trakassering.
- **Forslag til tiltak:** Vi må vere tydelege på at trakassering har nulltoleranse og oppfordre til å melde som avvik/uønskt hending, informere om alle moglegheiter for korleis/til kven ein kan melde. Gjennomgang av våre retningslinjer i fellesmøte, og det bør ha jamleg fokus i avdelingsmøte, avdelingsleiar må ta ansvar for dette. Årleg gjennomgang av HMS-rutinar, personal- og HMS-handbok.
- **Gjennomføring:** Fellesmøte mars 2024, oppfølging på avdelingsmøte, og webinar på hausten. Gode rutinar for oppfølging og god leiing.
- **Evaluering:** I etterkant av kartlegginga for 2024.

## Varsling

13,7 % svarar at dei ikkje kjenner (7,8 %) eller er usikre (5,9 %) på om dei kjenner til rutinane for varsling i organisasjonen – dette talet var 34 % i 2021 og 15 % i 2022. Det visar at tiltaka har hjulpet på dette, men målet vårt at alle skal kjenne til rutinane.

- **Moglege årsaker:** Varslingsrutinane er omtala i personalhandboka vår, og følger standard prosedyre i samsvar med lovverket. Desse er tilgjengelege for alle, men det trengst gjerne meir informasjon og påminning om kor ein finn rutinane.
- **Forslag til tiltak:** Gjennomgang av varslingsrutinar i fellesmøte i mars og HMS møte (webinar) i samband med årleg gjennomgang av HMS-rutinar, personal- og HMS-handbok.
- **Gjennomføring:** Fellesmøte og webinar.
- **Evaluering:** I etterkant av kartlegginga for 2024.

## Opplevd tilrettelegging

Kartlegginga viser at dei tilsette opplever at MUHO legg godt til rette for å kombinere familie og arbeid med ein skår på 4/5, og ganske god tilrettelegging for likestilling og utvikling på 3,7 (3,5)/5 og 3,5 (3,5)/5. Vi skårar 3,7 (3,3)/5 på kjennskap til tiltak for å fremje likestilling og hindre diskriminering og trakassering.

- **Moglege årsaker:** Kjennskap til tiltak skårar høgare i 2023 enn i 2022, då vi har informert meir aktivt om tiltaka. Det er noko betre skår på tilrettelegging for likestilling enn i 2022.
- **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 ARP-handlingsplanen, publisere på nettsida. Medarbeidarsamtalen ein god moglegheit til å ta opp tema som tilrettelegging.
- **Gjennomføring:** Distribuere ARP-handlingsplan og informere om dette i fellesmøte i mars. Oppfordre alle til å ta opp temaet i medarbeidarsamtalar.
- **Evaluering:** I etterkant av kartlegginga for 2024.

## Kjønnsbalanse i rekruttering

Gjennomgang av data vitnar om at MUHO har ein ubalanse i rekrutteringa. 62,8 % av dei nyttilsette i 2023 var kvinner. Det er et avvik i kjønnsfordelinga blant søkarane (42,6 % menn) og dei som blir innkalla til intervju (30,4 %) og dei som blir tilsett (37,2 % 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 og kva utdanning dei krev, og kjønnsbalansen i utdanningssektoren innan relevante fag. Det kan òg henge saman med tema vi har på våre avdelingar: fleire av dei har sterkt fokus på tekstil/ull. Lønsvivå kan òg vere ei årsak. Vidare kan det tenkast at ettersom det er

## M U H O

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 biletbuk og ordval har konsekvensar for kven som søker jobb hos oss bør aukast. Generelt fokus i vår marknadsføring og formidling må bli meir kjønnsnøytralt. Ta opp temaet på fleire rekrutteringsmøte/informasjon til dei som skal tilsette.
- **Gjennomføring:** HR og tillitsvalde går gjennom rutinar for rekruttering, tekst- og biletbuk og intervjuteknikk for å sikre ein god og nøytral rekrutteringsprosess. Rekrutteringsmøte før rekrutteringar med dei som skal delta i rekrutteringsprosessen.
- **Evaluering:** I etterkant av kartlegginga for 2024.

### 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 få og at det ikkje er ein trend. Det er likevel eit mål at ingen skal oppleve hinder for likestilling, diskriminering eller trakassering på noko som helst grunnlag.

Mangel på inkludering i enkelte kategoriar kjem tydelegast fram, og vi har nokre svar som gjeld andre grunnlag enn svaralternativa. Vi tenker at språk kan høyre inn under ein slik «annan» kategori, medan religion og livssyn og funksjonsnedsetting er andre kategoriar som kom fram under den siste kartlegginga.

- **Moglege årsaker:** Vi har ein mangfaldig organisasjon, og prøver å legge til rette der vi kan. Det er viktig at tilsette opplyser om behov for tilrettelegging.
- **Forslag til tiltak:** Direkte tiltak/dialog i avdelingane, der det er behov for inkludering. Avdelingsleiar må ta ansvar for dette. Vi må oppfordre til å seie ifrå dersom det er nokon tilpassingar vi kan prøve å imøtekomme eller legge til rette for, og medarbeidarsamtalen kan vere ein god moglegheit til å gjere dette.
- **Gjennomføring:** Informasjon på fellesmøte mars 2024, informasjon i samband med medarbeidarsamtalar, fokus på avdelingane.
- **Evaluering:** I etterkant av kartlegginga for 2024.

### Deltidsstillingar

Vi jobbar systematisk med å auke talet på heiltidstilsette. Det er framleis fleire i deltid som ønskjer å auke stillinga si, men vi har klart å auke stillingsprosenten for fleire deltidstilsette i løpet av 2023, sjølv om vi ikkje har klart å auke til ønska nivå. Konkret må avdelingsleiarar kartlegge uønskt deltid i medarbeidarsamtalar og det er utarbeida rutine for å sikre moglegheit for å krevje fortrinn på ekstravakter, prosjekt og ledige stillingar.

## Prosedyrar og retningslinjer

Vi har gått igjennom og oppdatert personalhandboka og HMS-handboka, og andre relevante rutinar i 2023, og alt ligg tilgjengeleg i PlusOffice. Vi har og informert om dette på fleire webinar og fellesmøte. Fokus på å informere held fram i 2024.

## Tiltaksoversikt og handlingsplan

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Omtale av tiltak	Mål for tiltaka	Ansvarleg	Frist / Status	Resultat
	Kva viste undersøkinga av diskrimineringsrisikoar og hinder for likestilling? Er tiltaket knytt til eit eller fleire diskrimineringsgrunnlag?	Kva for tiltak har blitt iverksett?	Vi måler suksess hovudsakleg gjennom betre resultat på kartlegginga, og analyse av data.	Kven har ansvar for å følge opp og gjennomføre ulike tiltak.	Utsett, påbegynt eller ferdig?	Korleis fungerte tiltaket og prosessen?
<b>Tiltak i 2024:</b> Arbeidsmiljø:  Psykologisk tryggleik	Kartlegginga for 2023 viste at fleire i organisasjonen framleis ikkje har høg nok psykologisk tryggleik, og peikar på interne høve.	Avdelingsvis fokus på arbeidsmiljø/ ytringsklima / tryggleik. Leiinga: aktiv haldning og kommunisere tydeleg, kartlegge nærare. Kurs for leiarar	Alle skal vere trygge på at dei kan melde i frå om dei opplever urett	Avdelingsleiar, HR-leiar og direktør	Utdjupande kartlegging i februar  Informasjon på fellesmøte i mars  Kurs for leiarar:  Fokus på avdelingane heile året, målast på neste ARP kartlegging	
<b>Tiltak i 2024:</b> Arbeidsmiljø:  Herske- teknikkar	Kartlegginga viste at mange har opplevd eller vitna hersketeknikkar i jobbsamanheng, og peikar på interne forhold.	Avdelingsvis fokus på arbeidsmiljø/ ytringsklima / tryggleik. Leiinga må ha ei aktiv haldning og kommunisere tydeleg, kartlegge nærare. Kurs for leiarar	Ingen skal oppleve hersketeknikkar i MUHO	Avdelingsleiarar  HR-leiar	Utdjupande kartlegging i februar  Informasjon på fellesmøte i mars  Kurs for leiarar  Fokus på avdelingane heile året, måles på neste ARP kartlegging	
<b>Tiltak i 2024:</b>	Kartlegginga viste at fleire i organisasjonen har opplevd eller vitna diskriminering	Tydeleg kommunikasjon om nulltoleranse. Oppfordre til å melde som	Ingen skal oppleve diskriminering og trakassering i MUHO.	Verne-ombod/ HR-leiar/  Avdelingsleiar	Fellesmøte mars 2024.	

Arbeidsmiljø: Diskriminering og trakassering	eller trakassering i jobbsamheng. Nokre få peikar på seksuell trakassering og kjønnsbasert vald	avvik/uønskt hending. Informere om til kven ein kan melde til. Gjennomgang av retningslinjer i fellesmøte. Jamleg fokus i avdelingsmøte. Avdelingsleiar må ta ansvar	Seksuell diskriminering og vald er ikkje tolerert.		Oppfølging på avdelingsmøte  Tema på webinar på hausten.  Sikre gode rutinar for oppfølging  God leiing. Fokus på avdelingane heile året, målast på neste ARP kartlegging
<b>Tiltak i 2024:</b>  Arbeidsmiljø:  Varsling	MUHO har varslings-rutinar, men det er framleis ein del som ikkje kjenner til dei.	Gjennomgang av varslingsrutinar og kvar ein kan finne dei.	Høgare kjennskap til varslings og kvar ein finn rutinar	Verneombod/ HR-leiar	På fellesmøte i mars.  Oppfølging på webinar.
<b>Tiltak i 2024:</b>  Arbeidsmiljø: Opplevd tilrettelegging	Kartlegginga viser at framleis ikkje alle kjenner til kva organisasjonen gjer for å utjamne forskjellar og hindre diskriminering	Gjennomgang av tiltak, publisering av ARP rapport på nettside.	Alle kjenner til kva tiltak vi har	Verneombod/ Tillitsvald/  nett-ansvarleg	Fellesmøte i mars  Webinar  Skriftleg informasjon og distribusjon av ARP-plan
<b>Tiltak i 2024:</b>  Rekruttering	MUHO har en stor kvinneandel i organisasjonen, og rekrutteringstal viser at vi ikkje rekrutterer kjønnsnøytralt	Gjennomgå rutinar for rekrutterings-prosessar  Nytte eksperthjelp for utforming  Rekrutteringsmøte for å auke medvit og sikre kjønnsnøytrale prosessar	Mål om å betre kjønnsbalansen til 35/65 innan utgangen av 2026. Målet frå i fjor er evaluert til å vere noko urealistisk.	HR-leiar og alle som rekrutterer	Rekrutteringsmøte før prosessar  Eksperthjelp til tekstar ved neste stillingsutlysing (fast)  Særleg fokus på kjønnsnøytrale sesong-tilsettingar

**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.