

Likestillingsrapport

MUHO 2025

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 tema.



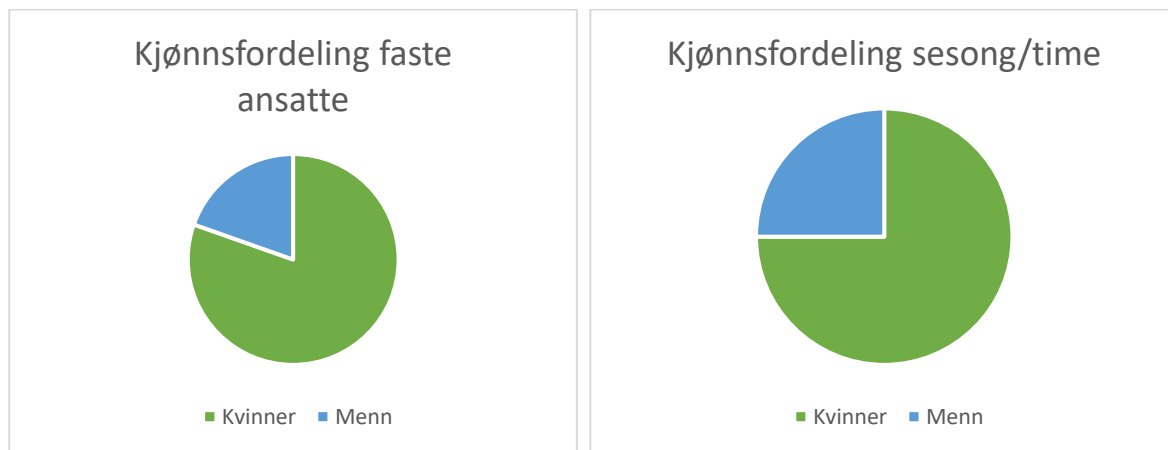
Rapporten, tala og tiltaka er baserte på data vi har innhenta gjennom ei anonym kartlegging i organisasjonen, der alle tilsette har fått moglegheit til å svare på opplevd likestilling og diskriminering. Vi har også vurdert nøkkeltal for lønsfordeling og lønsutvikling i organisasjonen, data for sjukefråvær/oppfølging 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 77,6 % av dei tilsette i 2024. Av faste tilsette og prosjekt/vikariat er det 80% kvinner per desember 2024. Dette er vesentleg høgare enn bransjesnittet, der kvinnedelen er på 57 %.¹ Trenden har vore negativ og kvinnedelen har auka frå 2023. 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

Per desember 2024 arbeidde 12 (23,5 %) av dei faste tilsette i MUHO deltid. Utviklinga har vore positiv med ein nedgang frå 32,7% deltid i 2023. Kjønnsfordelinga blant deltidstilsette er noko jamnare enn i organisasjonen totalt, med 66,6 % kvinner og 33,3 % menn. Vi har kartlagd i kva for grad deltid er frivillig: ved siste kartlegging er det 2 av dei deltidstilsette som ønsker å jobbe meir. Dette må identifiserast nærare i medarbeidarsamtalar. Det er prosentvis fleire i deltidsstillingar som ikkje svarar på kartlegginga enn av dei i full stilling, noko som medfører upresis måling av dette.

Vi jobbar systematisk med å auke talet på heiltidstilsette, og auke stillingsprosenten til dei som allereie er tilsett. Tala er betre enn førre år, og tala blir jamt over betre år for år, og vi ser at systematisk fokus gir resultat. Høgare fokus på auke delen heiltidsstillingar blei lovfesta frå 2023, då Arbeidsmiljøloven (AML) definerer strengare vilkår for å tilsette i deltid og sterkare rettigheter for tilsette å auke stillinga si.

¹<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 2024 var det følgende fordeling av tilsette med tidsavgrensa kontraktar:

Tilsette i vikariat og prosjekt (ikkje sesong): totalt 1

- kvinner: 1
- menn: 0

Tilsette med tidsavgrensa kontraktar i 2024 (sesong og tilkallingsvikarar): totalt

- kvinner: 22
- menn: 11

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 2024 var det ei kvinne som tok ut foreldrepermisjon, ingen menn. Uttak av foreldrepermisjonen var i 100 % permisjon (ikkje gradering).

Rekruttering

I løpet av 2024 fekk MUHO 27 nye tilsette, av desse blei det tilsett i 25 sesong-/ringevikarstillingar. I tillegg fekk to midlertidig tilsette faste stillingar. Totalt blei det rekruttert til 29 stillingar.

Kjønnsforskjellar i rekruttering	Kvinner	Menn
Totalt nytilsette i MUHO:	70,4 %	29,6 %
Tilsette sesong:	75 %	25 %
Tilsette faste stillingar og vikariat:	50 %	50 %

Rekruttering til fulltidsstillingar og deltidsstillingar:

Faste stillingar og vikariat:

- fulltid: 4 stillingar
- deltid: 0 stillingar

Sesongstillingar:

- fulltid: 18 stillingar
- deltid: 9 stillingar

Kjønnsfordeling blant søkarane:

- kvinner: 62,1%
- menn: 36,6 %
- ikkje identifisert: 1,3 %

Kjønnsfordeling blant dei som blei kalla inn til intervju

Faste stillingar og vikariat:

- kvinner: 53 %
- menn: 47 %

Sesong:

- kvinner: 74,3 %
- menn: 25,7 %

Mangfald og inkludering

I MUHO var det 12 tilsette frå 9 nasjonar i 2024. Totalt var 23,5 % av dei tilsette i faste stillingar, prosjekt eller faste vikariat av utanlandsk opphav.

MUHO tilbyr arbeidstrening, og praksisplassar. I 2024 var det fire personar 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. Galleri Salhus gir høve for studentar ved KMD til å stille ut i eige kunst i utstilling i galleriet.

Oppsummert tabell tilsette:

Kjønnsbalanse		Midlertidig tilsette		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid	Rekruttering	
Oppgitt i tal på faste tilsette og vikariat per desember 2024		Inkludert sesong og tilkallingsvikarar		Gjennomsnittstal veker for dei som tar ut permisjon		Oppgitt i tal av faste tilsette per desember 2024		Oppgitt i tal eller prosentdel av alle tilsette	(totalt)	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Begge kjønn	Kvinner	Menn
41	11	22	11	For få i kategorien	For få i kategorien	8	4	22 % av deltidstilsette (av dei som svara)	70,4 %	29,6 %

Lønsvekst		Sjukefråvær		Fråvær på grunn av barns sjukdom		Vidareutdanning	
		Ikkje kartlagt på kjønn. Totalt sjukefråvær: 4,66 %		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
3,1%	2,87%					Ikkje kartlagt i 2024	Ikkje kartlagt i 2024

Lønsforskjellar i organisasjonen

Vi har kartlagt lønsforskjellar i organisasjonen, og komme til at det er svært liten forskjell på kvinner og menn, og lønnsauka var marginalt høgare for kvinner i 2024. Totalt blei lønsauken på 3,08 % alt medrekna.

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

M U H O

Stillingsnivå/-gruppe	Kvinner	Menn	Del kvinner	Totalt
Totalt tal på tilsette (pr. desember 2024) inkl. tilkallingsvikarar (11 personar)	49	15	76,5%	64
Nivå/gruppe 1: sesonghjelp, tilkallingsvakter og små stillingar (guide osb.)	10	4	71,4 %	14
Nivå/gruppe 2: handverkarar, gardsarbeid og drift	7	7	50%	14
Nivå/gruppe 3: formidlarar, forvaltarar, rådgivarar, konservatorar	24	2	92 %	26
Nivå/gruppe 4: leiging	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	76,5%	23,5 %		107,1 %	527,06 %	Ikkje i bruk	334,48%	
Nivå / gruppe 1	71,4 %	18,6 %		NA				
Nivå / gruppe 2	50 %	50 %		95,1 %				
Nivå / gruppe 3	92 %	8 %		NA				
Nivå / gruppe 4	100 %	0 %		NA				
Totalt utan gruppe 4	76,7 %	23,3 %		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 2024 for kvinner på 98 % løn av snittet for menn.

Bonusar er ikkje i bruk, og overtidsgodtgjersle er brukt svært lite. Det er stadig mindre bruk av overtid noko som mogleg kan skyldast betre kontroll med planlegging og gjennomføring av drifta. I 2024 er overtid primært nytta for driftsmessige behov. Kvinner har fått utbetalt meir i snitt i overtidsgodtgjersle og uregelmessige tillegg.

Utvikling over tid og årsaker

Det har vore ein negativ trend for kjønnsbalansen i 2022 og 2023 og til 2024, der kvinnedelen i organisasjonen har auka frå 73,2 % i 2022 til 80 % i 2024. 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 - 2024.

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. 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 fjerde ARP-kartlegginga blei gjort i desember 2024–januar 2025, og handlingsplanen blei utarbeidd basert på denne og tala frå 2024. 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 resultatane gir gode svar på kva område som krev tiltak i organisasjonen.

- 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 oppmode 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 stadig betre skår på kjennskap til varslingsrutinar, men held frå å informere om 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 %** (13,7 %) (15,4 %) ikkje er trygge på at dei kan varsle utan at det vil ha negative konsekvensar for dei, og ytterlegare **27,3%** (25,5 %) (23 %) er usikre på det vil ha negative konsekvensar. Likevel svarar dei fleste, **95,5%** (88,3 %) (87,2 %), at dei vil melde i frå om dei ser nokon som blir behandla dårleg, **0%** (1,9%) vil ikkje melde ifrå, medan **4,5%** (9,8 %) er usikre på om dei vil melde ifrå. Tala er nokolunde like tala frå 2022 og 2023.

- **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 knytt til leiing som er årsaka til at dei ikkje er trygge.
- **Forslag til tiltak:** Organisasjonskultur og kommunikasjonssklima er viktige faktorar for å betre tryggleiken i organisasjonen. Kurs for leiargruppa må gjennomførast. Det er viktig å halde fokus på førebygging, her må kvar avdelingsleiar ta ei tydeleg og aktiv rolle. Ein bør jamleg ta opp temaet på avdelingane, og eit spesifikt tiltak kan vere at verneombod deltek på minst eit avdelingsmøte i året.
- **Gjennomføring:** kurs for leiarar, avdelingsleiarar tek tema regelmessig opp på møte. Tema på fellesmøte i april.
- **Evaluering:** I etterkant av kartlegginga for 2025.

Hersketeknikkar

I kartleggingsundersøkinga rapporterer heile **34%** (35 %) (28 %) at dei har opplevd hersketeknikkar i løpet av dei siste 12 månadane, og ytterlegare **9%** (4 %) (12,8 %) er usikre på om dei har opplevd hersketeknikkar. Totalt skårar dette punktet om lag som i 2022 og 2023.

- **Moglege årsaker:** Her peikar dei fleste på interne opplevingar. Situasjonen krev strakstiltak og kontinuerleg førebygging. Høgare fokus på temaet i organisasjonen kan vere ei årsak til høg skår.
- **Forslag til tiltak:** Betre informasjon om dei ulike rollane i fellesmøte? Det er viktig å halde fokus på førebygging, og her må kvar avdelingsleiar ta ei tydeleg og aktiv rolle. Kurs for leiargruppa må 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.
- **Gjennomføring:** avdelingsleiarar tek det regelmessig opp på møte, kurs for leiarar. Fellesmøte (hausten).
- **Evaluering:** I etterkant av kartlegginga for 2025.

Diskriminering

15,9 % (15,7%) har opplevd , og ytterlegare **4,5%** (3,9 %) er usikre på om dei har opplevd diskriminering. **6,8%** (5,9 %) har vore vitne til diskriminering, og **2,3%** (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 og 2023, 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:** Manglande dialog rundt tilpassings- og tilretteleggingsbehov for den enkelte arbeidstakar.
- **Forslag til tiltak:** Vi må vere tydelege på at MUHO har nulltoleranse for diskriminering 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, 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. Tema må være med i medarbeidersamtalar.
- **Gjennomføring:** Fellesmøte april 2025, oppfølging på avdelingsmøte, og webinar på hausten. Gode rutinar for oppfølging og god leiing.
- **Evaluering:** I etterkant av kartlegginga for 2025.

Trakassering

Det er få som svarar at dei har opplevd **4,5%** (3,9 %) (2,5 %) eller vore vitne **6,8%** (3,9 %) (10 %) til trakassering, og det blir oppgitt både interne og eksterne årsaker.

Det blir rapportert om opplevingar av seksuell trakassering **2,3%** (3,9 %) og vitne til seksuell trakassering **2,3%** (5,9 %), og oppleving av kjønnsbasert vald **4,5%** (1,9 %). Alle hendingane er knytt til eksterne hendingar. Desse hendingane krev likevel oppfølging i tillegg til førebygging, og det er viktig at dette blir meldt som avvik/uønskt hending.

- **Moglege årsaker:** Vanskeleg med spesifikk eller generell årsak, særleg for eksterne forhold.
- **Forslag til tiltak:** Vi må vere tydelege på at MUHO har nulltoleranse for trakassering (internt og eksternt) og oppfordre til å melde som avvik/uønskt hending, informere om alle moglegheiter for korleis/til kven ein kan melde. Vi må ha gode rutinar for førebygging og oppfølging. 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. Opplæring av tilsette i forhold til handtere uønska situasjonar.
- **Gjennomføring:** Fellesmøte april, oppfølging på avdelingsmøte, og webinar på hausten. Gode rutinar for oppfølging og god leiing.
- **Evaluering:** I etterkant av kartlegginga for 2025.

Varsling

Det er **6,8%** (7,8 %) som svarar at dei ikkje kjenner til rutinane for varsling i organisasjonen, og er usikre **6,8%** (5,9 %). Tidlegare tiltak har hjelpt, 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 april 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 2025.

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** (4)/5, og ganske god tilrettelegging for likestilling og utvikling på **3,6** (3,7) (3,5)/5 og **3,6** (3,5) (3,5)/5. Vi skårar **3,6** (3,7) (3,3)/5 på kjennskap til tiltak for å fremje likestilling og hindre diskriminering og trakassering.

- **Moglege årsaker:** Kjennskap til tiltak skårar noko lågare i 2024 enn i 2023. Vi informerer jamleg, men det er ikkje sikkert nyttilsette får god nok informasjon om dette. Det er og noko lågare 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. Gjennomgang i leiargruppa for kva som skal være med i medarbeidarsamtalen.
- **Gjennomføring:** Distribuere ARP-handlingsplan og informere om dette i fellesmøte i mars. Temaet må snakkast om i medarbeidarsamtalar.
- **Evaluering:** I etterkant av kartlegginga for 2025.

Kjønnsbalanse i rekruttering

Gjennomgang av data vitnar om at MUHO har ein ubalanse i rekrutteringa. **70,4%** (62,8 %) av dei nyttilsette i 2024 var kvinner. Det er et avvik i kjønnsfordelinga blant søkarane (**36,6%** (42,6 %) menn) og dei som blir innkalla til intervju (32,7 % menn) og dei som blir tilsett (**29,6%** (37,2%) menn). Dette betyr at talet på nyttilsette menn kan og bør aukast. For sesongstillingar blei det i 2024 tilsett 75% kvinner og 25% menn.

- **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 kvinner som rekrutterer, at ein ubevisst tilset nokon som liknar seg sjølv, noko som er ein

M U H O

vanleg rekrutteringsfeil. Dette er mest aktuelt for faste stillingar, og her hadde vi balanse. Avviket er størst for å jamne ut forskjellen på sesongstillingar og her er det og det største potensialet. Desse stillingane skal i utgangspunktet ikkje være meir retta mot kvinner.

- **Forslag til tiltak:** Uavhengig av årsak, er det viktig å auke medvitet om denne problemstillinga. Vi bør evaluere utlysningstekstar og bilder, 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. Kople dette mot merkevarebygging og rekruttering. Ta opp temaet på fleire rekrutteringsmøte/informasjon til dei som skal tilsette. Sikre kjønnsrepresentasjon i tilsettingsprosessen.
- **Gjennomføring:** HR og tillitsvalde går gjennom rutinar for rekruttering, tekst- og biletbruk og intervjuteknikk for å sikre ein god og nøytral rekrutteringsprosess. Rekrutteringsmøte før rekruttering med dei som skal delta i rekrutteringsprosessen.
- **Evaluering:** I etterkant av kartlegginga for 2025.

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. Språk blei kartlagt som eigen kategori og her er det potensiale for betring. Kategoriar som religion og livssyn og funksjonsnedsetting kom òg fram under den siste kartlegginga, men i mindre omfang.

- **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. Det er krav til at arbeidsspråket er norsk, men det er ikkje realistisk å forvente at utenlandske arbeidstakarar kan forstå alt umiddelbart så tilpasningar må gjerast.
- **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 i april 2025, informasjon i samband med medarbeidarsamtalar, fokus på avdelingane.
- **Evaluering:** I etterkant av kartlegginga for 2025.

Deltidsstillingar

Vi jobbar systematisk med å auke talet på heiltidstilsette. Det er framleis eit par tilsette i deltid som oppgir at dei ønskjer å auke stillinga si, men vi har klart å auke stillingsprosenten for fleire deltidstilsette i løpet av 2024, sjølv om vi ikkje har klart å auke til ønska nivå. Konkret må

M U H O

avdelingsleiarar kartlegge uønskt deltid i medarbeidersamtalar 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 oppdaterast ved behov. Alt ligg tilgjengeleg i PlusOffice. Vi har og informert om dette på fleire webinar og fellesmøte i 2024. Fokus på å informere held fram i 2025.

Vi kartlegg korleis dei tilsette opplever nivået i forhold til fokus på arbeidsmiljø i avdelingane. Generelt viser skåra at det er nokolunde greitt fokus, men det er potensial for forbetring.

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?
Tiltak i 2025: Arbeidsmiljø: Psykologisk tryggleik	Kartlegginga for 2024 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	Informasjon på fellesmøte i april Kurs for leiarar: Fokus på avdelingane heile året, målast på neste ARP kartlegging	
Tiltak i 2025: 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. Gjennomgang av rollar for å sikre forståinga av dette.	Ingen skal oppleve hersketeknikkar i MUHO	Avdelingsleiarar HR-leiar	Informasjon på fellesmøte i april, gjennomgang av rollar på fellesmøte i haust Kurs for leiarar Oppfølging på avdelingane heile året, målast på neste ARP kartlegging	
Tiltak i 2025: Arbeidsmiljø: Diskriminering og trakassering	Kartlegginga viste at nokre i organisasjonen har opplevd eller vitna diskriminering eller trakassering i jobbsamanheng. Nokre få peikar på seksuell trakassering	Tydeleg kommunikasjon om nulltoleranse. Oppfordre til å melde som avvik/uønskt hending. Informere om til kven ein kan melde til. Gjennomgang av retningslinjer i fellesmøte. Oppfølging og god leiing i avdelingsmøte. Medarbeidar-	Ingen skal oppleve diskriminering og trakassering i MUHO. Seksuell diskriminering og vald er ikkje tolerert.	Verne-ombod/ HR-leiar/ Avdelingsleiar	Fellesmøte april 2025. Oppfølging på avdelingane Tema på webinar på hausten. Sikre gode rutinar for oppfølging God leiing. Fokus på avdelingane heile året, målast på neste ARP kartlegging	

		<p>samtalar/-oppfølging</p>				
<p>Tiltak i 2025:</p> <p>Arbeidsmiljø: Varsling</p>	<p>MUHO har varslings-rutinar, men det er framleis nokon som ikkje kjenner til dei.</p>	<p>Gjennomgang av varslingsrutinar og kvar ein kan finne dei. Betre onboarding og informasjon til nye medarbeidarar</p>	<p>Høgare kjennskap til varsling og kvar ein finn rutinar</p>	<p>Verneombod/ HR-leiar</p>	<p>På fellesmøte i april.</p> <p>Oppfølging på webinar.</p> <p>Betre informasjon til nye tilsette.</p>	
<p>Tiltak i 2025:</p> <p>Arbeidsmiljø: Opplevd tilrettelegging</p>	<p>Kartlegginga viser at framleis ikkje alle kjenner til kva organisasjonen gjer for å utjamne forskjellar og hindre diskriminering</p>	<p>Gjennomgang av tiltak, publisering av ARP rapport på nettside.</p> <p>Betre informasjon til nytilsette</p> <p>Betre inkludering av dei med språkutfordring</p>	<p>Alle kjenner til kva tiltak vi har</p>	<p>Verneombod/ Tillitsvald/ nett-ansvarleg</p>	<p>Fellesmøte i april</p> <p>Webinar</p> <p>Skriftleg informasjon og distribusjon av ARP-plan</p> <p>Individuell oppfølging av avdelingsleiar /medarbeidar-samtale</p>	
<p>Tiltak i 2025:</p> <p>Rekruttering</p>	<p>MUHO har en stor kvinneandel i organisasjonen, og rekrutteringstal viser at vi ikkje rekrutterer kjønnsnøytralt</p>	<p>Gjennomgå rutinar for rekrutterings-prosessar</p> <p>Sørge for at begge kjønn er representert i rekrutterings-prosesser</p> <p>Nytte eksperthjelp for utforming</p> <p>Rekrutterings-møte for å auke medvitet og sikre kjønnsnøytrale prosesser</p>	<p>Mål om å betre kjønnsbalansen til 35/65 innan utgangen av 2026. Målet frå i fjor er evaluert til å vere noko urealistisk.</p>	<p>HR-leiar og alle som rekrutterer</p>	<p>Rekrutterings-møte før prosessar</p> <p>Sørge for at begge kjønn er representert i rekrutterings-prosesser</p> <p>Eksperthjelp til tekstar ved neste stillingsutlysning (fast)</p> <p>Særleg fokus på kjønnsnøytrale sesong-tilsettingar</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.