

## Likestillingsrapportering

Vedtatt av Utvalg for mangfold og likestilling (UML) 20. september 2018.

### Hvorfor skal vi rapportere

- Bevisstgjøre ledere, ansatte og studenter.
- Vise at detaljer og handlinger skaper endringer. God vilje er ikke nok.
- Skaffe kunnskap for å kunne sette inn tiltak.
- Skaffe fakta for å ha det tilgjengelig når vi får spørsmål om det av f.eks. presse eller KD.

### Obligatorisk å rapportere på hver år

- Kjønnfordeling i ledelse, styre, råd og komiteer.
- Kjønnfordeling på gjestelærere, vikarer, tilsatte uten utlysning og jurymedlemmer (både opptak og eksamen).
- Kjønnbalanse totalt i institusjonen og på seksjonsnivå fordelt på ulike stillingskategorier.
- Gjennomsnittslønn totalt og i ulike stillingskategorier fordelt på kjønn.
- Kjønnsdelt statistikk over uttak av velferdspermisjon og omsorgspermisjoner.
- Kjønnsdelt statistikk over sykefravær og fravær grunnet sykt barn.

### Rapportering NMH skal prioritere i 2018

#### Tema: Likestilling mellom kjønn i FoU og kommunikasjon

- Kjønnfordeling på hvem som har fått tildelt ekstra FoU, kompetanseoppbygg og forfremmelser.
- Kjønnfordeling av kilder brukt i FoU-prosjekter og artikler (alle slags artikler).
- Kjønnfordeling i bildebruk på nett og i andre publikasjoner.
- Kjønnfordeling på søker sammenlignet med kjønnfordelingen av de studentene som er tatt opp. Må lage hensiktsmessige grupper, slik at det er mulig å sammenligne. F.eks. kan messingblåsere være én gruppe.

### Rapportering NMH skal prioritere i 2019

#### Tema: Likestilling mellom etniske grupper

- Hvilke tiltak er satt i gang for å øke variasjonen i etnisitet blant ansatte. (Sentralt og på seksjonsnivå)
- Hvilke tiltak er satt i gang for å øke variasjonen i etnisitet blant studenter. (Sentralt og på seksjonsnivå)
- Fordeling av etnisitet blant studentene som søker og hvem som kommer inn. Eks hvor mange barn av innvandrere søker NMH, og hva mange av dem kommer inn.

## Rapportering NMH skal prioritere i 2020

### **Tema: Likestilling mellom kjønn i personalpolitikken – den formelle og den uformelle**

- Hva gjør letekomiteene.
- Kjønnfordeling på søkere, innkalte til intervju og tilsatte.
- Hvilke tiltak er gjennomført i seksjonen for å øke likestilling mellom kjønnene. Beskrivelse, tidsplan og resultat.
- Kjønnsdelt statistikk ved relevante personalpolitiske satsinger som kompetanseutvikling, etc. (eks. opprykksprosjektet og prosjektet under utarbeiding om karriereveiledning og kompetanseveiledning for faglige).

### Når skal det rapporteres

- Rapportene skal inngå i årsrapporten. Frist årsskiftet.
- Samtidig med halvårsrapportering til styret?
- Tema på ledersamling
- Tema på felles fagdag
- Tema på fagseksjonsmøter
- Debattmøte for studenter og ansatte med tema mangfold og likestilling to ganger i året