

# ARP-rapport

## Leger Uten Grenser

2022

Powered by

**EQUALITY  
CHECK**

Denne rapporten er produsert av Equality Check, basert på data og informasjon lagt til av Leger Uten Grenser. Rapporten beskriver likestillingsstatus hos Leger Uten Grenser, og hvordan Leger Uten Grenser jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte. I tillegg har verktøy fra Equality Check blitt brukt i benchmark og score på ulike indikatorer.

Leger Uten Grenser utarbeidet sin nåværende lønnpolicy med nivåene 1-10 i samarbeid med ansattrepresentanter i 2008. Den er basert på HAY-metodikk, med funksjons- og jobb beskrivelser for innplassering i lønnsnivåene. Ledelsen har gått gjennom alle stillingstitlene i organisasjonen i samarbeid med ansattrepresentanter, og kommet frem til stillingsgrupper som skal sikre lik lønn for arbeid av lik verdi. Vår lønnpolicy er kjønnsnøytral, transparent og ikke-diskriminerende.

## Definisjon av stillingsgrupper

Lønnsnivå 10: Generalsekretær

Lønnsnivå 9: Internasjonal rolle i 2022

Lønnsnivå 8: Toppledelsen

Lønnsnivå 7: Mellomledere og ekspertroller innenfor operasjonelle oppgaver, medisinsk og IT

Lønnsnivå 6: Senior rådgivere, fag- og andre spesialist roller

Lønnsnivå 5: Rådgivere, media og kommunikasjonsroller

Lønnsnivå 4: Fag administrasjons- og prosjektkoordinator roller.

Lønnsnivå 3: Administrasjonsroller

Lønnsnivå 2: Assistenten og Team ledere

Lønnsnivå 1: Ververe og giverservice assistenter, deltid

## Kjønnsbalanse

### Totalt i selskapet

55.8% (106) Kvinner

44.2% (84) Menn



God kjønnsbalanse på de fleste nivåer, de tre øverste nivåene, 8-10, gjelder toppledelsen, og sammenlagt er de velbalanserte med total 3 kvinner og 3 menn. Mellomledernivå 7 og 5 er helt i balanse, mens det er en overvekt av kvinner på nivå 6, 4 og 3. Nivå 2 og 1 er hovedsakelig timelønnede, deltidsansatte, og der er kjønnsbalansen god. Tilsvarende bransjer, NGO, har en overvekt av kvinner totalt på 75% ref. databasen til Equality Check.

## Etter nivåer

### Lønnsnivå 10

100% (1) Kvinner

0% (0) Menn



### Lønnsnivå 9

100% (1) Kvinner

0% (0) Menn



### Lønnsnivå 8

25% (1) Kvinner

75% (3) Menn



### Lønnsnivå 7

50% (7) Kvinner

50% (7) Menn



### Lønnsnivå 6

68.4% (13) Kvinner

31.6% (6) Menn



### Lønnsnivå 5

50% (19) Kvinner

50% (19) Menn



### Lønnsnivå 4

80% (4) Kvinner

20% (1) Menn



### Lønnsnivå 3

66.7% (6) Kvinner

33.3% (3) Menn



### Lønnsnivå 2

60% (6) Kvinner

40% (4) Menn



### Lønnsnivå 1

53.9% (48) Kvinner

46.1% (41) Menn

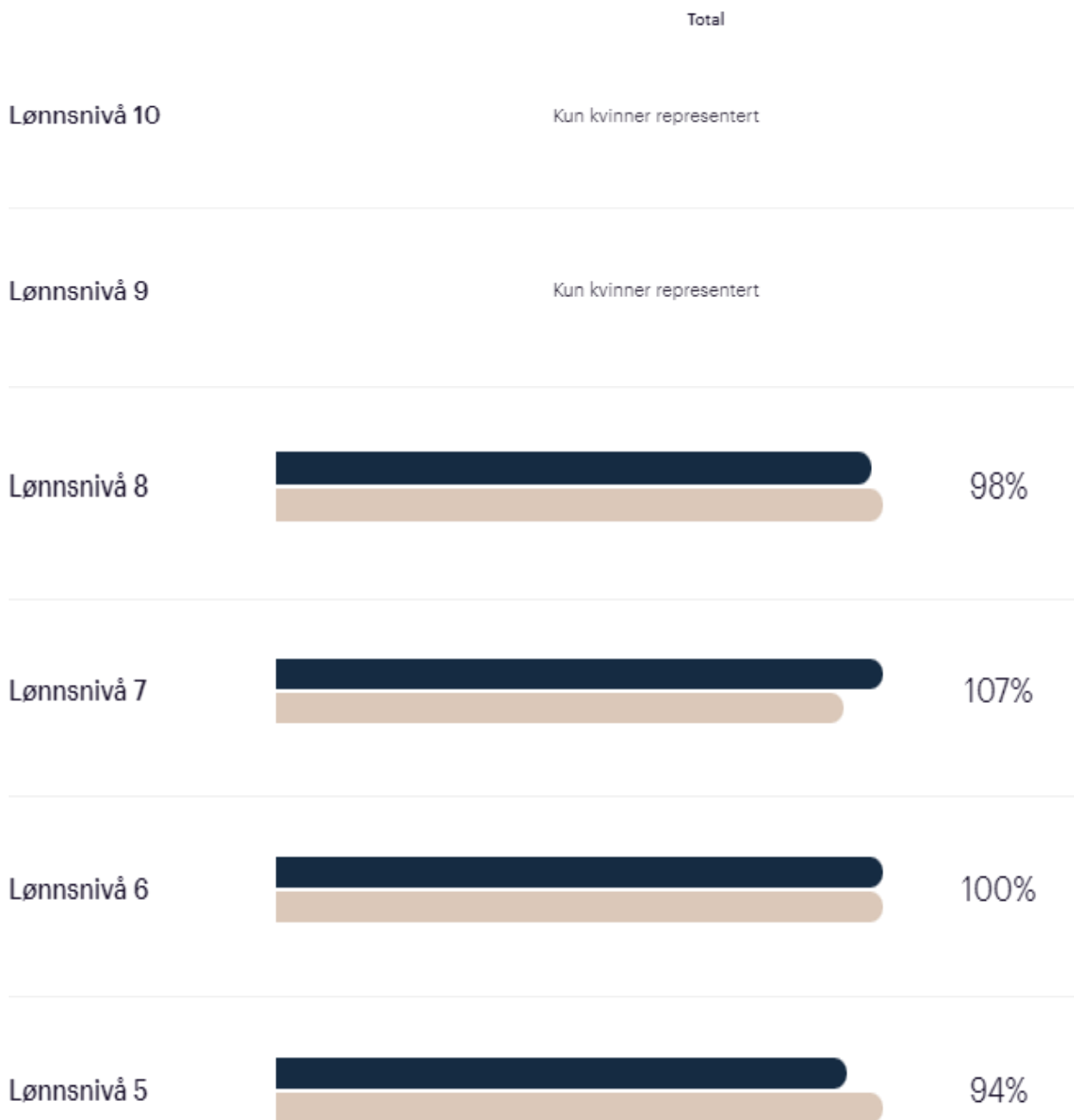


## Lønnskartlegging

Årlig lønnsjustering følger statens lønnsoppgjør, og lønnen benchmarkes jevnlig mot andre samfunnsaktører i og utenfor samme sektor.

Grafen under viser **kvinner** gjennomsnittslønn som andel av **menns** gjennomsnittslønn i hver stillingsgruppe.

● Kvinner ● Menn (100%)



---

Lønnsnivå 4		103%
-------------	--	------

---

Lønnsnivå 3		110%
-------------	--	------

---

Lønnsnivå 2		115%
-------------	--	------

---

Lønnsnivå 1		92%
-------------	---	-----

### **Totalt for selskapet**

Kvinner andel av menns lønn er 94%



De minimale lønnsforskjellene skyldes ansiennitet i stillingene uavhengig av kjønn. På en skala fra 0-100 er score for lønnsbalanse 76 = «Good», i organisasjonen. For hver 100 NOK som menn tjener, tjener kvinner 94 NOK i vår organisasjon. Gjennomsnitt i Norge: 87,9 NOK (SSB 2021). Tiltak ikke nødvendig per nå basert på lønn.

## Deltid og midlertidige kontrakter

### Midlertidige ansatte

Vises som antall menn og kvinner som har midlertidig ansettelse. Ikke alle stillingsgruppene har hatt midlertidig ansatte i perioden. Fra nivå 3-8 stort sett tidsbestemte prosjektstillinger eller vikariater. Nivå 1-2 sesongbaserte prosjekter. Dataene er illustrert i grafen under.

#### Lønnsnivå 8

0% (0) Kvinner

100% (1) Menn



#### Lønnsnivå 7

100% (1) Kvinner

0% (0) Menn



#### Lønnsnivå 6

50% (2) Kvinner

50% (2) Menn



#### Lønnsnivå 5

33.3% (3) Kvinner

66.7% (6) Menn



#### Lønnsnivå 3

66.7% (2) Kvinner

33.3% (1) Menn



#### Lønnsnivå 2

75% (3) Kvinner

25% (1) Menn



#### Lønnsnivå 1

61.5% (16) Kvinner

38.5% (10) Menn



## Deltid

Vises som antall menn og kvinner som jobber deltid. Ikke alle stillingsgrupper har deltidsansatte. Dataene er illustrert i grafen under.

### Lønnsnivå 7

100% (1) Kvinner

0% (0) Menn



### Lønnsnivå 5

0% (0) Kvinner

100% (1) Menn



### Lønnsnivå 3

66.7% (2) Kvinner

33.3% (1) Menn



### Lønnsnivå 2

55.6% (5) Kvinner

44.4% (4) Menn



### Lønnsnivå 1

54% (47) Kvinner

46% (40) Menn



Nivå 1 og 2 er hovedsakelig deltidsstillinger tilknyttet verve- og giverservicevirksomheten, de har kontrakter med stillingsprosent 30 til 50%, grunnet arbeidets art, og er hovedsakelig besatt og tilpasset studenter. I ferier, som sommeren har organisasjonen prosjekter hvor studenter kan øke sin stillingsprosent inntil 80% for å delta på ulike reise team rundt om i landet. Antall deltidsansatte kan øke med 70-100 arbeidstakere i denne perioden, men god kjønnsbalanse og lik lønn. Organisasjonen anser at det er ingen ufrivillige deltidsansatte i vår virksomhet.

## Foreldrepermisjon

Grafen viser antall menn og kvinner som hadde rett til foreldrepermisjon, og gjennomsnittlig antall uker de tok ut i løpet av rapporteringsåret. Vi scorer 98 på skalaen til Equality check som er «Excellent» for perioden. Gjennomsnitt antall uker 20,8 for kvinner og 20,4 for menn i 2022. Gjennomsnitt i Norge: 46,1 Kvinner og 16,2 Menn. Vi ser ingen økning i kjønnsforskjeller i vår virksomhet etter endt foreldrepermisjon, vi har tvert imot 3 kvinner som avanserte til høyere ledernivå etter sine permisjoner. Tiltak ikke nødvendig per nå.

● Kvinner ● Menn (100%)



*Ikke alle stillingsgrupper har ansatte med foreldrepermisjon for denne perioden.*



# Likestillingsredegjørelsen

## Introduksjon:

Leger Uten Grenser er en ansvarlig arbeidsgiver og en organisasjon basert på ansvarlig adferd fra våre ansatte og medlemmer. Arbeidsgiver og ansatte har en gjensidig rolle i å forebygge, oppdage og adressere uakseptabel adferd. Leger Uten Grensers ansatte bør forsikre seg om at pasienter og andre parter i vårt arbeid har fått informasjon om at våre ansatte er forpliktet til å etterleve de etiske retningslinjene til organisasjonen. De etiske retningslinjene er forankret i toppledelsen, og innad i Leger Uten Grenser skal alt personale (inkludert ansatte på internasjonale oppdrag, frivillige og ansatte på dagsoppdrag) samt samarbeidspartnere i felt (inkludert konsulenter og gjester) forstå, integre og etterleve de etiske retningslinjene i både profesjonell og privat adferd.

## Hvordan har Leger Uten Grenser jobbet med likestilling:

Leger Uten Grenser har ulike kanaler for å rapportere om brudd på de etiske retningslinjene på alle nivå i organisasjonen. Ethvert brudd på de etiske retningslinjene får konsekvenser. Disse etiske retningslinjene, betraktes som en minimumsstandard for adferd. Mer spesifikke regler kan gjelde for Leger Uten Grensers ansatte og medlemmer avhengig av konteksten og aktivitetsområdet de jobber i. De etiske retningslinjene er vedlegg til alle våre kontrakter og er tilgjengelig på vårt intranett, påminnelse sendes årlig til alle ansatte.

Organisasjonen kom godt i gang med kartlegging av Likestilling, mangfold og inkludering i løpet av 2022, og igangsatte flere prosesser. Videreutviklet vår Whistleblowing policy i samarbeid med eksternt partner, Medvind, for å oppnå anonymitet i varslinger. Konflikt guideline og varslingsrutiner for mobbing, trakassering, seksuell trakassering –ble revidert og implementert kvartal 3, 2022.

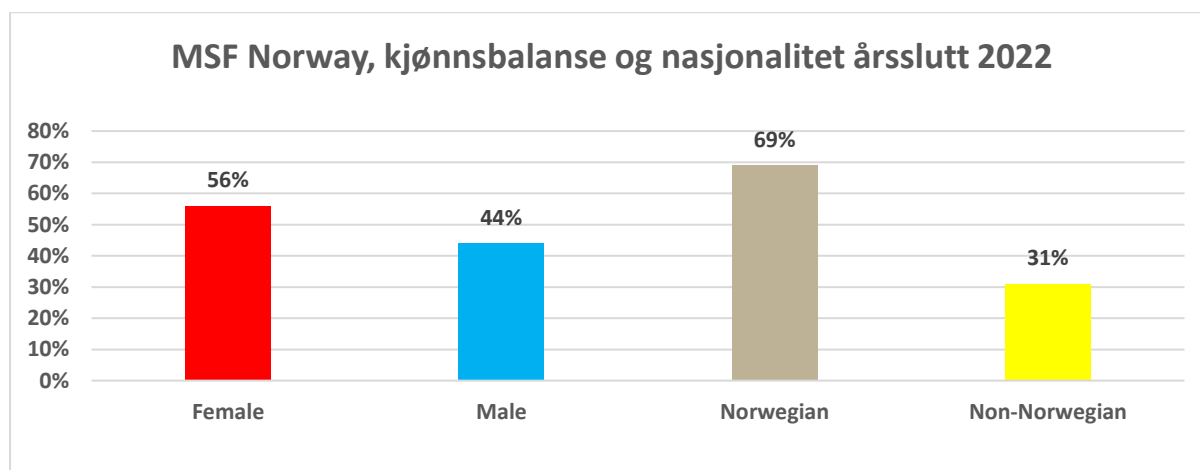
Arbeidstakere er informert om hvor de finner våre varslingsrutiner og guidelines på vår portal både via fellesmøter, informasjon og ved on-boarding.

Tiltak som er på plass:

- Kjønnsnøytralt språk i personalhåndbok
- Fullt betalt foreldrepermisjon med lønnsjustering i permisjonstiden
- Mulighet for å oppgi en tredje kjønnskategori eller «ikke angitt» iverksatt i nye HRM systemer
- Fleksitid for kontoransatte - timeregistrering for alle ansatte
- Engelsk som hovedspråk internt i organisasjonen
- Ingen kleskode, religiøse plagg tillat, men identifisering av organisasjonen i det offentlig rom ved bruk av vester, t-skjorter o.l. er pålagt enkelte funksjoner
- Tilrettelagt bønnenrom
- Vegetar mat med innslag av fisk i kantinen
- Sosiale arrangementer med/uten alkohol
- Bruk av mikrofon i store fellesmøter, hørselhemmede
- Grei tilgjengelighet for personer med funksjonsnedsettelse, f.eks. nye innvendige heiser tilpasset rullestolbrukere, handikaptalett og god tilgang til kantine, ikke helt gunstig hovedinngang 1.etasje, gårdseiers ansvar

I forbindelse med tildelingen av TV-aksjonen i 2022 fikk vi mulighet til å vise frem organisasjonens mangfold av nasjonaliteter både nasjonalt og internasjonalt, med fokus på å vise frem våre arbeidstakere med ikke-vestlig bakgrunn. Anti-racism: When you picture Doctors Without Borders, what do you see? Link: <https://youtu.be/8DFemg94ufU>

Graf over nasjonaliteter I MSF Norway 2022, velbalansert mellom kvinner og menn, som tidligere nevnt har tilsvarende bransjer, NGO, en overvekt av kvinner totalt på 75%. Balansen mellom nasjonalitet anses som greit, gitt at organisasjonen opererer i Norge.



### **Tiltak for å forhindre diskriminering, forbedre likestilling, mangfold og inkludering som er på plass og som implementeres fortløpende, men ikke blitt evaluert enda:**

- Karriereplanlegging og systematisk oppfølging - medarbeidersamtaler med utviklingsmuligheter årlig, medio mars/april og månedlig en-til-en samtaler med leder er satt i gang fra kvartal 4 i 2022.
- Transparens i rekrutteringsprosesser og avansement - det ble opprettet 2 nye fulltids rekrutteringsstillinger i 2022 for å øke kvaliteten og minimere risiko for diskriminering i prosesser tilknyttet ansettelse, forfremmelse, fortrinnsrett, deltid- og midlertidig ansettelser. Oppdatert rekrutteringspolicyen med planlagte workshops for ledere om bias, ubevisst diskriminering, holdninger og fordommer, skal gjennomføres i kvartal 2 i 2023.
- Kommunikasjon rundt muligheter - legge alle stillingsutlysninger på interne plattformer slik at alle ansatte får riktig informasjon til riktig tid med muligheter til å søke aktuelle stillinger.
- Gjennomgått kravet norsk i alle stillinger, åpnet opp for ikke norsk-språklige i dør-til-dør prosjekt i Tromsø, evaluert som vellykket. Testes i alle prosjekter i hele landet frem til august 2023.
- Avholdt workshop med ekstern foredragsholder, Guro Sibeko, «Rasimens Poetikk».
- Oppstart på Well-being policy, kvartal 4, 2022.

Grunnet TV-aksjonen i 2022, med uventet stort frafall av sentrale aktører i sekretariatet, måtte Leger Uten Grenser allokere flere ressurser enn beregnet til gjennomføring av aksjonen, slik at vårt arbeid med DEI ble betydelig forskjøvet. Dette vil bli korrigert for i 2023-2024.

En ekstern anonym undersøkelse med Equality Check, ble gjennomført i 2022 for å få avdekket følgende diskrimineringsgrunnlag:

- Kjønn • Funksjonsevne • Seksuell legning • Kjønnssidentitet • Religion • Etnisitet • Kjønnsbasert diskriminering • Trakassering og seksuell trakassering.

Intensjonen var å kartlegge situasjonen og få ekstern hjelp til hvilke inkluderende tiltak man kan igangsette, hvor man har forbedringspotensialer, samt arbeide mer systematisk med likestilling og mangfold i organisasjonen.

I tillegg ansatte Leger Uten Grenser en ekstern konsulent på DEI, Diversity, Equity, Inclusion, med oppstart kvartal 2, 2022 hvor hovedmålet var å vurdere våre retningslinjer, rutiner, protokoller, samt vår forståelse og bevissthet når det gjelder DEI og antirasisme. Konsulenten fikk tilgang til resultatene fra ovennevnte undersøkelse, og tok det med i betraktning i sitt arbeid med å identifisere risikoer, svakheter og fallgruver.

Det ble gjennomført 5 gruppediskusjoner med fokusgrupper med ca 61 ansatte representert, en kortere workshop med toppledelsen, og 25 arbeidstakere ble intervjuet individuelt. Konsulenten avsluttet sitt arbeid kvartal 1, 2023, rapport og forslag er overlevert toppledelsen.

Basert på ulike rapporter fra eksterne, som Equality Check og DEI-konsulent, medarbeiderundersøkelser, varslinger og andre innspill, vil Leger Uten Grenser bruke identifiserte årsaker og risikoer, samt forslag til handlingsplan til å iverksette aktuelle tiltak, mål- og verifiserbare, med forankring i toppledelsen og AMU, arbeidsmiljøutvalget, oppstart medio kvartal 3-4, 2023.

Evaluering av mål og tiltak fortløpende i 2024, med korrigeringer og oppdatering av handlingsplan. Resultater og tiltak skal gjøres tilgjengelig og kjent for alle ansatte samt reflekteres i våre retningslinjer, handlinger og daglige arbeid.