

# ARP-rapport

## Leger Uten Grenser

2023

Powered by

**EQUALITY  
CHECK**

Denne rapporten er produsert av Leger Uten Grenser, med software utviklet av Equality Check. Rapporten beskriver likestillingsstatus hos Leger Uten Grenser, og hvordan virksomheten jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte.

## Lønnskartlegging

Lønnskartlegging er ikke gjennomført i år.

## 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, prosjektkoordinator

Lønnsnivå 4: Fag administrasjons roller.

Lønnsnivå 3: Administrasjonsroller og resepsjon

Lønnsnivå 2: Team ledere og Giverservice

Lønnsnivå 1: Ververe og giverservice assistenter, deltid

## Vi har involvert ansattrepresentanter

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.

## Kjønnsbalanse

### Totalt i virksomheten

57.5% (115) Kvinner

42.5% (85) Menn



+2% kvinner vs 2022

Tilsvarende bransjer, NGO, har en overvekt av kvinner totalt på 75% ref. databasen til Equality Check, så vi har fortsatt en god kjønnsbalanse på de fleste nivåer.

## Etter nivåer

### Lønnsnivå 10

100% Kvinner

0% Menn



Generalsekretær

### Lønnsnivå 8

50% Kvinner

50% Menn



+ 25% Kvinner vs. 2022

De tre øverste nivåene, 8-10, gjelder toppledelsen, og sammenlagt er de velbalanserte mellom kjønnene, ingen internasjonale stillinger tilknyttet nivå 9 i 2023.

### Lønnsnivå 7

56.3% Kvinner

43.8% Menn



+ 6% Kvinner vs. 2022

### Lønnsnivå 6

66.7% Kvinner

33.3% Menn



Mellomleder- og spesialistnivå 7 og 6 har en overvekt av kvinner, men hadde en økning på +2% menn på nivå 6 vs. 2022.

### Lønnsnivå 5

47.4% Kvinner

52.6% Menn



+3% menn vs. 2022, en reduksjon i kvinnelige prosjektcoordinatorer og en liten økning i rådgiver roller besatt av menn.

### Lønnsnivå 4

100% Kvinner

0% Menn



+20% kvinner vs. 2022

Ingen menn på nivå 4 i 2023, en nyansatt kvinne.

### Lønnsnivå 3

66.7% Kvinner

33.3% Menn



Ingen endring fra 2022.

### Lønnsnivå 2

41.7% Kvinner

58.3% Menn



+18% menn vs 2022, økning i mannlige street team ledere.

### Lønnsnivå 1

59% Kvinner

41% Menn



+5% kvinner vs. 2022

## Deltid og midlertidige kontrakter

### Midlertidige ansatte

Vises som antall menn og kvinner som har midlertidig ansettelse. Dataene er illustrert i grafen under.

### Totalt i virksomheten

56.3% (9) Kvinner

43.8% (7) Menn



Ikke alle stillingsgrupper har midlertidig ansatte, i hovedsak er det på nivå 1, som skyldes sesongbaserte og tidsbegrensede kontrakter tilknyttet ulike innsamlingskampanjer.

## Deltid

Vises som antall menn og kvinner som jobber deltid. Dataene er illustrert i grafen under.

### Totalt i virksomheten

56.7% (68) Kvinner

43.3% (52) Menn



Ikke alle stillingsgrupper har deltidsansatte. Det er hovedsakelig nivå 1 og 2 som er tilknyttet verve- og givervirksomheten. De har kontrakter med stillingsprosent 30 – 50%, grunnet arbeidets art og hovedparten av arbeidstakerne er studenter. I ferier, som sommeren har organisasjonen reiseprosjekter hvor studenter kan øke sin stillingsprosent inntil 80% for en kortere periode. Antall deltidsansatte kan øke med 70 arbeidstakere i denne perioden, med 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.

● Kvinner ● Menn



Det er en økning på 7% kvinner med uttak av foreldrepermisjon i 2023 vs. 2022. Ikke alle nivåer har hatt ansatte med foreldrepermisjon i 2023.

En mann tok ut lovpålagte antall uker i 2023.

## Likestillingsredegjørelsen

### Slik har vi jobbet med likestilling, mangfold og inkludering til nå

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. Disse retningslinjene, vår Whistleblowing policy og varslingsrutiner for mobbing, trakassering, seksuell trakassering, er også tilgjengelig på vårt intranett.

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 bønnerom
- 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

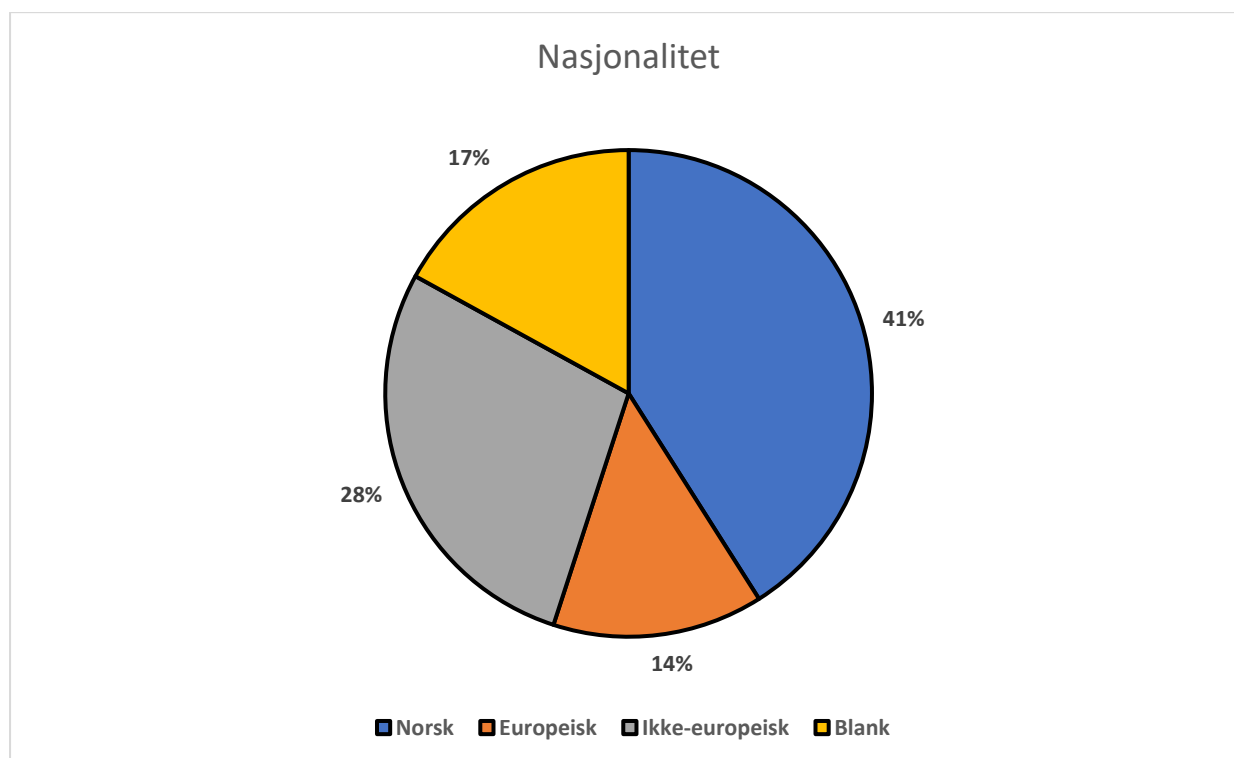
Tiltak som kom på plass i 2023:

- Systematisk oppfølging - medarbeidersamtaler med utviklingsmuligheter årlig, medio mars/april og månedlig en-til-en samtaler med leder
- Transparens i rekrutteringsprosesser og avansement. Ny rekrutteringspolicyen, med årlige workshops for ledere om bias, ubevisst diskriminering, holdninger og fordommer
- 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 norskspråklige i alle prosjekter, inkludert dør-til-dør innsamling aktiviteter.

Test prosjektet i Tromsø første halvdel i 2023 med ikke norskspråklige i teamet var vellykket, så det ble åpnet opp for rekruttering uten krav til norsk i alle verveteamene rundt om i Norge.

Endelig evaluert i september 2023, og kravet om gode norskkunnskaper for å arbeide som verver i vår organisasjon ble fjernet.

Diagrammet nedenfor illustrerer fordelingen av nasjonalitet i Leger Uten Grenser i 2023 («Blank» betyr at arbeidstaker ikke har fylt ut sin nasjonalitet.)



Økning på 28% av ikke-norske 2023 vs.2022

Tiltak startet i 2022-23, fortsetter i 2024:

Leger Uten Grenser ansatte 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 vår Equality check undersøkelse i 2022, 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 ble overlevert toppledelsen. Bearbeidet ytterligere av ledergruppen, ferdigstilt første kvartal 2024.

## Tiltak for å forhindre diskriminering og forbedre likestilling, mangfold og inkludering

En ny ekstern anonym undersøkelse med Equality Check, ble gjennomført i juni 2023 for å få avdekket følgende diskrimineringsgrunnlag:

- Kjønn • Funksjonsevne • Seksuell legning • Kjønnsideitet • Religion • Etnisitet • Kjønnbasert diskriminering • Trakassering og seksuell trakassering.

Resultat fra undersøkelsen illustrert nedenfor:

### Representation & Inclusion

The following results are based on data from a survey that ended 20.06.2023.

63%

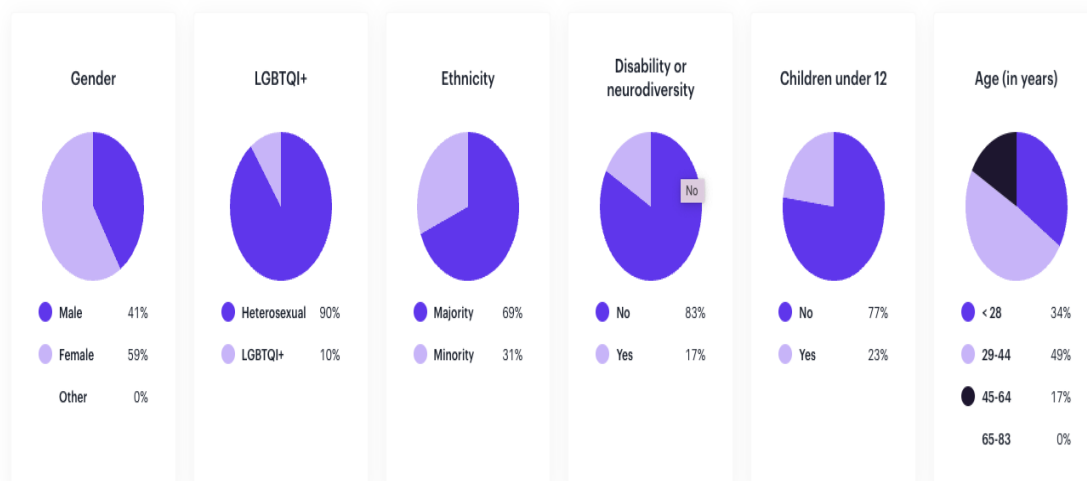
Employees completed the survey

161

Employees received the survey

### Representation and Demography

How diverse is your organisation? These charts show the demographic distribution based on how your employees self identify.



Percentage is defined by the amount of employees that have completed the survey.



## Identifiserte risiko områder:

### Overall results

Show data based on

Demography

Age

Position group

Topic	Total score	Gender		LGBTQI+		Ethnicity		Disability or neurodiversity		Children under 12	
		Male	Female	Heterosexual	LGBTQI+	Majority	Minority	No	Yes	No	Yes
Unconscious bias	4.0	4.0	4.1	4.1	3.9	4.2	3.7	4.0	4.1	4.0	3.9
Equal opportunity	4.1	3.8	4.2	4.1	4.3	4.3	3.8	4.1	4.0	4.1	4.0
Future potential	3.9	3.6	4.1	4.0	3.4	4.0	3.9	3.8	4.5	3.9	4.0
Life stage	4.0	4.0	4.0	4.1	4.1	4.1	3.9	4.0	4.0	3.9	4.4
Management commitment	4.2	4.0	4.2	4.2	4.1	4.3	3.9	4.1	4.2	4.1	4.3
Sexual harassment	4.4	4.3	4.5	4.4	4.4	4.5	4.3	4.5	4.4	4.4	4.5
Company culture	4.4	4.3	4.4	4.4	4.4	4.6	4.3	4.3	4.6	4.4	4.4
eNPS	4.4	4.3	4.5	4.4	4.3	4.6	4.2	4.3	4.8	4.3	4.5

## Vår plan for å gjennomføre arbeidet

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, for utarbeidelse av handlingsplan til å iverksette aktuelle tiltak. De skal være mål- og verifiserbare, med forankring i toppledelsen og AMU, arbeidsmiljøutvalget; planlagt oppstart medio kvartal 2 -4, 2024 med implementering fortløpende.

## Vår evaluering av mål, tiltak og resultater

Evaluering av mål og tiltak fortløpende i 2024-2025, 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.