

# ARP-rapport

## Leger Uten Grenser

2024

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

## **Vi involverte ansattrepresentanter i oppbygging av ny lønnsstige i 2024.**

Benchmarking og oppdatering av lønnsstige og innplassering i stillingsgrupper ble gjennomført i 2024. Resultatet av undersøkelsen medførte oppbygging av ny lønnsstige samt innplassering av roller. Ledelsen gikk gjennom alle stillingstitlene i virksomheten i samarbeid med ansattrepresentanter, og kom frem til stillingsgrupper som skal sikre lik lønn for arbeid av lik verdi.

## **Definisjon av stillingsgrupper**

Lønnsnivå 23: Generalsekretær

Lønnsnivå 22: Toppledelsen

Lønnsnivå 21: Toppledelsen

Lønnsnivå 20: Toppledelsen

Lønnsnivå 19: Internasjonale roller

Lønnsnivå 18: Senior mellomledere

Lønnsnivå 17: Mellomledere og ekspertroller innenfor operasjonelle oppgaver, medisinsk og IT

Lønnsnivå 16: Senior rådgivere, prosjektkoordinatorer, fag- og andre spesialist roller

Lønnsnivå 15: Rådgivere, media og kommunikasjonsroller

Lønnsnivå 14: Fag administrasjonsroller.

Lønnsnivå 13: Administrasjon, resepsjon og Giverservice roller

Lønnsnivå 12: Administrasjon - og resepsjonsroller

Lønnsnivå 11: Team ledere og Giverservicemedarbeidere

Lønnsnivå 9: Ververe og Giverservice assistenter, deltid

## **Kjønnsbalanse**

### **Totalt i virksomheten**

52.1% Kvinner

47.9% Menn



## Etter nivåer

### Lønnsnivå 23

100% Kvinner

0% Menn



### Lønnsnivå 21

50% Kvinner

50% Menn



### Lønnsnivå 20

33.3% Kvinner

66.7% Menn



### Lønnsnivå 19

0% Kvinner

100% Menn



### Lønnsnivå 18

85.7% Kvinner

14.3% Menn



### Lønnsnivå 17

53.8% Kvinner

46.2% Menn



### Lønnsnivå 16

42.9% Kvinner

57.1% Menn



### Lønnsnivå 15

57.1% Kvinner

42.9% Menn



### Lønnsnivå 14

85.7% Kvinner

14.3% Menn



### Lønnsnivå 12

100% Kvinner

0% Menn



### Lønnsnivå 11

37.5% Kvinner

62.5% Menn



### Lønnsnivå 9

46.2% Kvinner

53.8% Menn



## Lønnskartlegging

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

● Kvinner ● Menn (100%)

Total

### Lønnsnivå 23

Kun kvinner representert

### Lønnsnivå 21



102%

### Lønnsnivå 20



100%

### Lønnsnivå 19

Kun menn representert

### Lønnsnivå 18



99%

### Lønnsnivå 17



98%

### Lønnsnivå 16



103%

---

Lønnsnivå 15  98%

---

Lønnsnivå 14  100%

---

Lønnsnivå 12 Kun kvinner representert

---

Lønnsnivå 11  100%

---

Lønnsnivå 9  100%

"Kun menn kompenserte" betyr at det kun er menn som har mottatt denne kompensasjonen, og at det bare finnes data på ett kjønn. Det samme gjelder for kvinner.

### Totalt for virksomheten

Kvinnens andel av menns lønn er 105%



## Deltid og midlertidige ansatte

### Midlertidig ansatte

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

#### Totalt i virksomheten

58.8% Kvinner

41.2% Menn



### Deltid

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

#### Totalt i virksomheten

43.8% Kvinner

56.3% Menn



### Ufrivillig deltid

*Det er ingen ufrivillige deltidsansatte i virksomheten.*

## 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

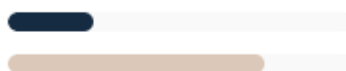
#### Ansatte med rett til foreldrepermisjon

#### Antall uker (gjennomsnitt)

Totalt for  
virksomheten

Kvinner (2)

Menn (6)



Kvinner – 19 uker (70%)

Menn – 8.3 uker (31%)

## 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, samt tilgjengelig på vårt intranett. Whistleblowing-policy i samarbeid med ekstern partner, Medvind, for å oppnå anonymitet i varslinger, konfliktretningslinjer og varslingsrutiner for mobbing, trakassering, seksuell trakassering er ferdig revidert og iverksatt, og er tilgjengelig på vårt intranett.

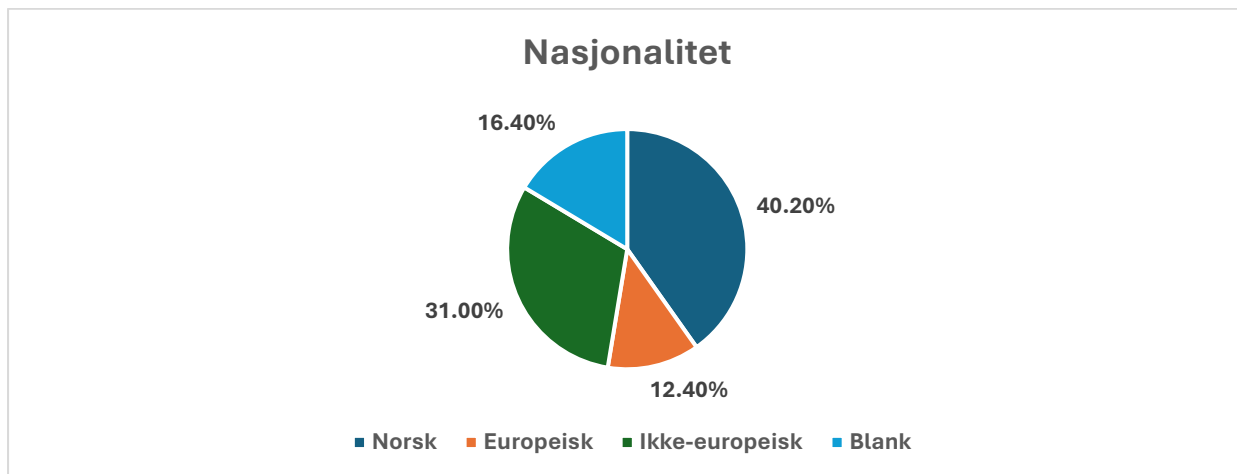
#### Tiltak som er på plass:

- 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 stillingstyper
- Tilrettelagt bønnerom
- Vegetarmat med innslag av fisk i kantinen
- Sosiale arrangementer med/uten alkohol
- Implementert mikrofon på store fellesmøterom, 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.

#### Tiltak gjennomført 2022-2024:

- Karriereplanlegging og systematisk oppfølging – årlige medarbeidersamtaler, medio mars/april, samt månedlige en-til-en samtaler med leder.
- Transparens i rekrutteringsprosesser. Årlige workshops for ledere om bias, ubevisst diskriminering, holdninger og fordommer.
- Alle stillingsutlysninger publiseres på interne plattformer slik at alle ansatte får riktig informasjon til riktig tid med mulighet til å søke aktuelle stillinger.
- Åpnet opp for ikke norsk-språklige i alle fundraising prosjekter.
- Ny lønnspolicy ferdig kvartal 2, 2024, implementert juli 2024.
- Ny hjemmekontorpolicy, ferdig kvartal 4, 2024. Prøveordning 2025.

**Fordeling nasjonalitet i Leger Uten Grenser 2024 («Blank» betyr at arbeidstaker ikke har fylt ut sin nasjonalitet):**



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

Eksterne anonyme undersøkelser i samarbeid med Equality Check, blir gjennomført årlig, medio mai/juni for å få avdekket følgende diskrimineringsgrunnlag:

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

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

### **Resultat fra undersøkelsen 2024:**

180 ansatte mottok undersøkelsen, hvorav 51% av de ansatte fullførte undersøkelsen.

## Identifiserte risiko områder:

Tema	Total score	Kjønn		Seksuell orientering og kjønnsidentitet		Funksjonsnedsettelse eller nevrodiversitet		Etnisitet	
		Mann	Kvinner	Heteroskuel	LGBTQ+	Nei	Ja	Majoritet	Underrepresentert
		Ubevisst diskriminering	3,9	3,8	4,0	4,0	3,8	4,0	3,7
Karrierutvikling	3,6	3,6	3,6	3,7	3,0	3,7	3,1	3,6	3,4
Lærfaese og fleksibilitet	4,0	3,8	4,1	4,1	3,7	4,1	3,9	4,1	4,1
Uensket seksuell oppmerksomhet	4,3	4,2	4,3	4,4	3,4	4,3	4,1	4,4	4,0
Virksomhetskultur	3,9	3,9	3,9	4,0	3,5	4,0	3,6	4,0	3,6
Psykologisk trygghet	4,0	3,9	4,0	4,1	4,0	4,1	3,7	4,2	3,6
Ambassader-score	4,3	4,3	4,2	4,4	3,8	4,3	4,1	4,4	4,0
Ledelsens prioritering av mangfold	4,1	3,9	4,2	4,2	3,6	4,1	3,8	4,3	3,7

Leger Uten Grenser hadde en ekstern konsulent på DEI – Diversity, Equity, Inclusion – med oppstart kvartal 3, 2024 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 tidligere utarbeidede planer fra 2022-2024.

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 for å iverksette aktuelle tiltak (mål- og verifiserbare) med forankring i toppledelsen og AMU - arbeidsmiljøutvalget.

I tillegg har Leger Uten Grenser en aktiv, egendrevet ansattgruppe som månedlig møtes for å diskutere DEI, med forslag til ledelsen om forbedringer og tiltak.

## Vår plan for å gjennomføre arbeidet

Se «Mangfolds-, likestillings- og diskrimineringsplan 2025-2026»

## Vår evaluering av mål, tiltak og resultater

Evaluering av mål og tiltak fortløpende i 2025-2026, 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.