

PRIORITERTE OMRÅDER 2025-2026

- ✓ Anti-rasisme
- ✓ LHBTQI+
- ✓ Funksjonsnedsettelse og nevromangfold
- ✓ Varsling
- ✓ Lederutvikling og selvrefleksjon

Mangfold, like muligheter og inkludering er en integrert del av MSFs globale oppdrag. MSF Norge har styrket sitt løfte om å jobbe systematisk og praktisk med mangfold gjennom å definere fem satsningsområder for 2025-2026.

De prioriterte områdene er et resultat av analysen til antirasisme-ekspert Athena Hensch, data fra Equality Check-undersøkelsene, samt at de er en del av det norske lovkravet til likestillingsarbeid (ARP).

Mangfoldskonsulent Kristine Kotte-Eriksen har konsolidert innsiktsarbeidet og de eksisterende mangfoldstiltakene, og laget en handlingsplan for 2025-2026. Planen består av konkrete oppgaver, opplæring og aktiviteter med ansvarsfordeling per avdeling.

Vi mener at **ansvarliggjøring** og det å være en **aktiv alliert** er suksessfaktorer for å lykkes med systematisk mangfoldsarbeid.

AKTIVE ALLIERTE

Å være en aktiv alliert betyr å tørre å snakke høyt om mangfoldsrelaterte spørsmål, å stå opp mot urett, både på strukturelt organisasjonsnivå og i mellommenneskelige interaksjoner i hverdagen.

En aktiv alliert i MSFNO våger å være en synlig rollemodell for inkludering, med særlig kompetanse på antirasisme, LHBTQI+ og funksjonsnedsettelse.

Personer i lederposisjon har et spesielt ansvar for å være rollemodeller gjennom konkret handling, etter gjennomført opplæring. Noen ganger er det modigste en kan gjøre å stille de vanskelige spørsmålene.

ANSVARLIG

Ansvarliggjøring / å ta ansvar handler om å sette mangfold og inkludering på agendaen og å diskutere og adressere mangfoldsrelaterte emner regelmessig.

Ved å forplikte seg til mangfoldsplanen forventes det at alle ledere gjennomfører den opplæringen og oppgavene de har fått tildelt. Ansvarliggjøring handler også om å iverksette de nødvendige tiltakene som trengs når man finner forbedringspunkter knyttet særlig til antirasisme, LHBTQI+ og funksjonsnedsettelse. Dette gjelder både i policies og prosesser, men også i den daglige lederrollen.

PRIORITERTE OMRÅDER 2025-2026

- ✓ Anti-rasisme
- ✓ LHBTQI+
- ✓ Funksjonsnedsettelse og nevro mangfold
- ✓ Varsling
- ✓ Lederutvikling og selvrefleksjon

ANTIRASISME

MSFNO anerkjenner at rasisme er et strukturelt problem i samfunnet, i arbeidslivet og dermed i MSF. MSFNO forplikter seg til å være aktive anti-rasister gjennom å:

- Gjennomføre antirasisme-aktiviteter for ledere og ansatte i 2025.
- Evaluere våre varslingsrutiner og sørge for at alle som mottar varsler får tilstrekkelig opplæring.
- Spore og samle opp alle rasistiske kommentarer i våre sosiale kanaler, samt anmelde rasistiske ytringer og handlinger mot våre ansatte.
- Gjennomføre en intern Antirasismedag i 2025.
- Planlegge en ekstern Antirasismedag i 2026, for kunnskapsdeling og å sette temaet på nasjonal agenda.
- Fortsette vårt arbeid med å være bevisste i valg av bilder og illustrasjoner til kampanjer og markedsmateriell.

VARSLING

Saker knyttet til rasisme, homofobi og/eller funksjonsnedsettelse skal ikke bli dysset ned, bagatellisert eller feid under teppet. MSFNO forplikter seg til å sørge for at alt personell som mottar varsler, inkludert ledere med personalansvar, gjennomfører regelmessig opplæring i antirasisme, funksjonsnedsettelse og LHBTQI+. MSFNO forplikter seg dernest til å kommunisere hvilken kompetanse disse tillitspersonene har, slik at alle ansatte skal føle seg trygge nok til å tørre å si ifra om uønsket oppførsel, upassende språk, hets og trakassering knyttet til mangfold.

LHBTQI+

MSFNO anerkjenner at personer og kolleger fra det skeive miljøet er mer utsatt for hat, trakassering og hatefulle kommentarer basert på legning. MSFNO forplikter seg til å være aktive allierte gjennom å:

- Gjennomføre opplæring i 2025 for ledere og ansatte, med spesielt fokus på trans.
- Markere Pride gjennom et variert program for alle ansatte, i samarbeid med Surdeig, samt delta i Oslo Pride Parade.
- Evaluere HR-polisier og varslingskanaler, sørge for tilstrekkelig opplæring for alle personer som mottar varsler.

LHBTQI+ står for lesbisk, homofil, bifil, trans, queer (samlebegrep tilsvarende "skeiv") og intersex. Plusstegnet symboliserer alle andre grupper som ikke er nevnt.*

**Intersex betegner en person som er født med kjønnskennetegn som enten ved fødselen, eller senere, ikke samsvarer med verken mannlige eller kvinnelige kjønns (SNL).*

FUNKSJONSNEDESETTELSE OG NEVROMANGFOLD

MSFNO anerkjenner at personer med funksjonsnedsettelse har høy risiko for diskriminering i arbeidslivet, særlig knyttet til rekrutteringsprosesser og i daglig arbeid, for eksempel grunnet manglende tilrettelegging. MSFNO forplikter seg til å inkludere personer med funksjonsnedsettelse bedre gjennom å:

- Gjennomføre opplæring for alle rekrutterende ledere i 2025 og 2026.
- Starte på Inkluderende rekruttering-sertifisering med InClue 2025-2026, for å redusere fordommer i søknadsprosesser og rekruttering.
- Fortsette å ha funksjonsnedsettelse på agendaen gjennom samarbeid med Surdeig.
- Evaluere universell utforming på hjemmesider og kontorlokaler.
- Evaluere varslingskanaler og sørge for tilstrekkelig opplæring for alle som mottar varsler.
- Opplæring i nevro mangfold for alle ledere og ansatte.

SELVREFLEKSJON

Aktiv og kontinuerlig selvrefleksjon er en nøkkelingrediens i å utvikle mangfoldskompetanse, og for å utøve inkluderende lederskap. Regelmessig opplæring øker kunnskap og hjelper til med å holde mangfold på agendaen, men det er først når vi klarer å bruke kunnskapen og praktisere det vi har lært, at kunnskapen utvikles til å bli kompetanse. Mangfoldsplenen gir ledergruppen konkrete verktøy for å jobbe med selvrefleksjon knyttet til mangfold i lederrollen. Gjennom planen og opplæringen forplikter de seg til å integrere selvrefleksjon som en del av lederrollen.