



Norsk Folkehjelp



Rik på mangfold

# LIKESTILLINGS- OG MANGFOLDSREDEGJØRELSE 2023



# Likestillings- og mangfoldsreddegjørelse

## Norsk Folkehjelp 2023

**N**orsk Folkehjelp er en humanitær medlemsorganisasjon stiftet av LO i 1939. Vi er en verdi-basert organisasjon bygd på fagbevegelsens grunnverdier: Samhold, solidaritet og menneskeverd. Vårt verdigrunnlag bygger på like rettigheter for alle, uavhengig av bakgrunn. Vi er en mangfoldig organisasjon med ansatte som har ulik erfaring, kompetanse og perspektiv. Mangfold og likestilling er bærende elementer i Norsk Folkehjelps Prinsipp- og handlingsprogram 2023-2027.

Norsk Folkehjelp jobber for en mer rettferdig og bærekraftig verden, dette gjør vi ved å engasjere oss i et bredt spekter av aktiviteter som direkte og indirekte adresserer FNs bærekraftsmål. Vi fokuserer på vern om liv og helse, rettferdig fordeling av makt og ressurser, inkluderings- og flyktningarbeid, samt utvikling og humanitært samarbeid. Gjennom disse aktivitetene styrker vi bærekraftige og mer robuste samfunn globalt, med solidaritet, ikke veldedighet, som vårt grunnleggende prinsipp.

Vern om liv og helse står sentralt i vårt arbeid, spesielt gjennom vår innsats innen søk og redning samt humanitær eksplosiv- og minerydding. Disse aktivitetene er i tråd med FNs bærekraftsmål nr. 3, God helse, som målsetter å sikre god helse og fremme livskvalitet for mennesker i alle aldre.

Vår innsats for rettferdig fordeling av makt og ressurser speiler et direkte bidrag til FNs bærekraftsmål nr. 10,

*Reduserte ulikheter*, samt mål nr. 16, *Fredelige og inkluderende samfunn*. Ved å støtte politisk arbeid og forsterke sivilsamfunnet, arbeider vi mot ulikheter og for et mer rettferdig globalt samfunn.

I vårt inkluderings- og flyktningarbeid legger vi et klart fokus på FNs bærekraftsmål nr. 10, *Redusere ulikheter*. Vårt arbeid for å integrere flyktninger og andre marginaliserte grupper i lokalsamfunnet understreker betydningen av inkludering og like muligheter for alle.

Gjennom vårt mine- og eksplosivarbeid bidrar vi til mål nr. 15, *Liv på land*, ved å fjerne landminer og andre eksplosiver som utgjør en trussel mot menneskeliv og sikkerhet, og som hindrer bærekraftig utvikling og bruk av land.

Ved å engasjere oss i utvikling og humanitært samarbeid, støtter vi også mål nr. 13, *Klimatiltak*, mål nr. 2, *Null sult*, og mål nr. 11, *Bærekraftige byer og samfunn*. Dette oppnår vi ved å støtte prosjekter for klima- og miljøvern, matsikkerhet, og byutvikling som fremmer bærekraftig vekst og utvikling.

Vårt arbeid viser hvordan vi, med et utgangspunkt i solidaritet, bidrar til å nå FNs bærekraftsmål ved å håndtere kritiske globale utfordringer som helse, sikkerhet, rettferdighet, inkludering og miljø. Gjennom våre tiltak skal vi bidra til en mer rettferdig og bærekraftig fremtid for alle.



## Tilstand for kjønnslikestilling

I 2023 besto Norsk Folkehjelps styre av ni kvinner og ni menn. I ledergruppa var fordelingen fire kvinner og fire menn.

Norsk Folkehjelps ansatte representerte 170,73 årsverk i Norge i 2023, en økning på 21,02 årsverk fra året før. 13,3 årsverk er fra akuttinnkvarteringen for flyktninger på Gardermoen. Denne virksomheten ble avviklet av Norsk Folkehjelp og overført til annen driftsoperatør 30.09.2023, som gjør at vi fikk en nedgang i antall årsverk ved utgangen av året fra 307,73 til 294,43 årsverk med kontrakt fra Oslo. 137 av disse er internasjonalt ansatte. Vi har ca. 3000 lokalt ansatte i internasjonale prosjekter som utgjør like mange årsverk.

Følgende tabell viser en oversikt for 2023 over ansatte og årsverk i Norsk Folkehjelp, fordelt på ulike lokasjoner.

Arbeidssteder	Ansatte	Årsverk
Hovedkontoret	154	145,8
Regionskontor	10	10
Gardermotjenesten	9	1,63
Akuttinnkvartering Gardermoen	29	13,3
Internasjonalt	137	137
<b>Totalt</b>	<b>339</b>	<b>307,73</b>

Kjønnsfordelingen blant de ansatte er samlet sett 39 prosent kvinner og 61 prosent menn. På hovedkontoret var det i 2023 en liten overvekt av kvinner (55 %), mens det i utlandet er en overvekt av menn (83 %). Blant land- og regionaldirektørene er fordelingen seks kvinner og 16 menn. I 52 lederstillinger totalt i utenlandsprogrammene er det 15 kvinner og 37 menn.

Lederstillinger internasjonalt	Kvinner	Menn	Totalt
Country/Regional Directors	6	16	22
Programme Managers	3	7	10
Deputy Programme Managers	1	2	3
Finance Managers	3	8	11
Logistics and security Managers	0	4	4
Project Managers	2	0	2
<b>Totalt</b>	<b>15</b>	<b>37</b>	<b>52</b>

Vi har en overvekt av menn i de internasjonale stillingene. Vi rekrutterer mange fra militæret til disse stillingene, hvor det tradisjonelt er flere menn enn kvinner som jobber. Vi er bevisst dette og jobber systematisk med å få opp kvinneandelen ved blant å øke bevisstgjøringen rundt hva slags kvalifikasjonskrav man har når vi rekrutterer til nye stillinger. Et større fokus på intern mobilitet og utvikling for våre ansatte skal også bidra til å øke kvinneandelen i våre internasjonale stillinger.

## Likelønn

Norsk Folkehjelp praktiserer ikke individuell lønnsfastsetting eller individuelle lønnsforhandlinger. Med unntak av generalsekretæren og avdelingslederne er alle stillinger pr. 31.12.2023 innplassert i tråd med Landsoverenskomsten AAF-HK, lokal lønnspolitikk og den tilhørende lønnsplanen. Innplassering i lønnsplanen er basert på stillingsbeskrivelser.

Lønnsplanen har fem grupper. Alle stillinger plasseres i lønnsgruppe etter stillingens kompleksitet og behovet for vurdering, planlegging, arbeidsledelse og selvstendighet. Ansiennitetsopprykk skjer i tråd med fastsatte ansiennitetsstiger og kriteriene i lønnspolitikken.

### Gjennomsnittslønn i Norge per lønnsgruppe i NOK

Lønnsgruppe	Kvinner		Menn		Alle		Kvinneres lønn i % av menns lønn
	Snittlønn	Antall	Snittlønn	Antall	Snittlønn	Antall	
<b>1</b>	499 142		548 648		530 967		91%
<b>2</b>	659 100		647 380		629 622		101,8%
<b>3</b>	734 139		762 836		755 010		96,2%
<b>4</b>	785 000		830 956		802 872		94,5%
<b>5</b>	913 307		970 576		938 760		94,1%
<b>M</b>	647 961		647 961		647 961		
<b>Ansatte i Norge</b>	<b>687 276</b>	<b>92</b>	<b>683 820</b>	<b>79</b>	<b>664 905</b>	<b>171</b>	

Vi har en økning i kvinners lønn i prosent av menns i alle lønnsgrupper fra 2022, bortsett fra i gruppe 5 som kan forklares med at vi gikk fra kvinnelig til mannlig generalsekretær i 2023. De mannlige lederne som er plassert i lønnsgruppe 5 har også lang ansiennitet, dette gjorde at flertallet i ledergruppen med høyest lønn er menn.

For stillinger i internasjonale programmer er lønnsfastsettingen basert på stillingsbeskrivelser og lokal lønnspolitikk for internasjonale stillinger. Det er stillingen som innplasseres, uavhengig av stillingsinnehaver, og det praktiseres verken lønnsansiennitet eller foretaksansiennitet i disse stillingene. Vi har valgt å fjerne antall kvinner og menn i oversikten av personverngrunner siden det i flere stillingskategorier er så få ansatte at det er mulig å identifisere enkeltansatte. I en overgangsperiode har vi enkelte stillinger som er manuelt og individuelt innplassert.

I internasjonale programmer er det ikke innført lønnsgrupper, og snittlønn oppgis derfor kun pr. kjønn.

### Gjennomsnittslønn internasjonalt pr. kjønn\*

#### Med tilleggstrinn:

	Kvinner	Menn	Totalt
Antall	22	110	132
Gjennomsnitt lønnstrinn	48,2	46,6	47,4
Gjennomsnitt beløp	620 318 NOK	605 242 NOK	612 780 NOK

Vi har færre kvinner i internasjonale stillinger, som kan forklares med at mange av stillingene har tekniske kvalifikasjonskrav i stillinger innen minerydding hvor det i lang tid har blitt rekruttert menn, ofte med militær bakgrunn. Vi jobber systematisk med å øke andelen kvinner i disse stillingene. At kvinner tjener mer enn menn er fordi stillingene ofte innebærer lederansvar, og flere av kvinnene har lengre ansiennitet som de fikk uttelling for da vi gikk over i ny lønnstabell i 2021.

### Deltidsbruk i Norge

Det gjøres noe bruk av deltidstillinger i Norge, mens det internasjonalt ikke er praktisk mulig med deltidstillinger.

Stillingsandel	Antall kvinner	Antall menn	Antall totalt
Heltid	81	55	136
Deltid	5	9	14
Timelønnet	2	7	9
Midlertidig	9	13	22

Andelen heltidsansatte er 79,1 %, og andelen deltidsansatte er 8,1 %, hvorav 5,2 % er timelønnet. 12,8 % er midlertidig ansatt. De aller fleste deltidsstillingene er ansatte som jobbet turnus i akuttinnkvarteringen for flyktninger fra Ukraina, denne driften ble avviklet i oktober 2023.

Begrunnelser vi får fra de ansatte som ønsker å jobbe deltid er; alder, helse, familie-/omsorgssituasjon eller samtidige studier. Noen av deltidsstillingene har vært det fra starten av ansettelsen, og er knyttet til prosjektfinansiering og/eller driftsavtaler med eksterne parter som ikke er store nok til å tilby fulltidsstilling.

### **Foreldrepermisjon**

Totalt ble det tatt ut 230 dager med foreldrepermisjon i 2023 fordelt på seks ansatte. Det var tre kvinnelige og tre mannlige ansatte som har tatt ut foreldrepermisjon. Kvinnene har gjennomsnittlig hatt litt lengre foreldrepermisjon enn mennene i 2023. To av mennene har hatt tre måneders foreldrepermisjon og en har hatt foreldrepermisjon de to første ukene etter fødsel.

Vi jobber kontinuerlig med å legge til rette for at alle våre ansatte kan ha et familieliv i kombinasjon med å utføre en jobb for oss. Noen av tiltakene er mulighet for å amme i arbeidstiden eller avslutte arbeidsdagen tidligere for å kunne amme. Vi har også fleksibel arbeidstidsordning som for eksempel kan brukes for å hente i barnehage, samt betalt permisjon for ansatte ved planleggingsdager i barnehage og barneskole.

### **Oversikt nasjonalitet blant ansatte**

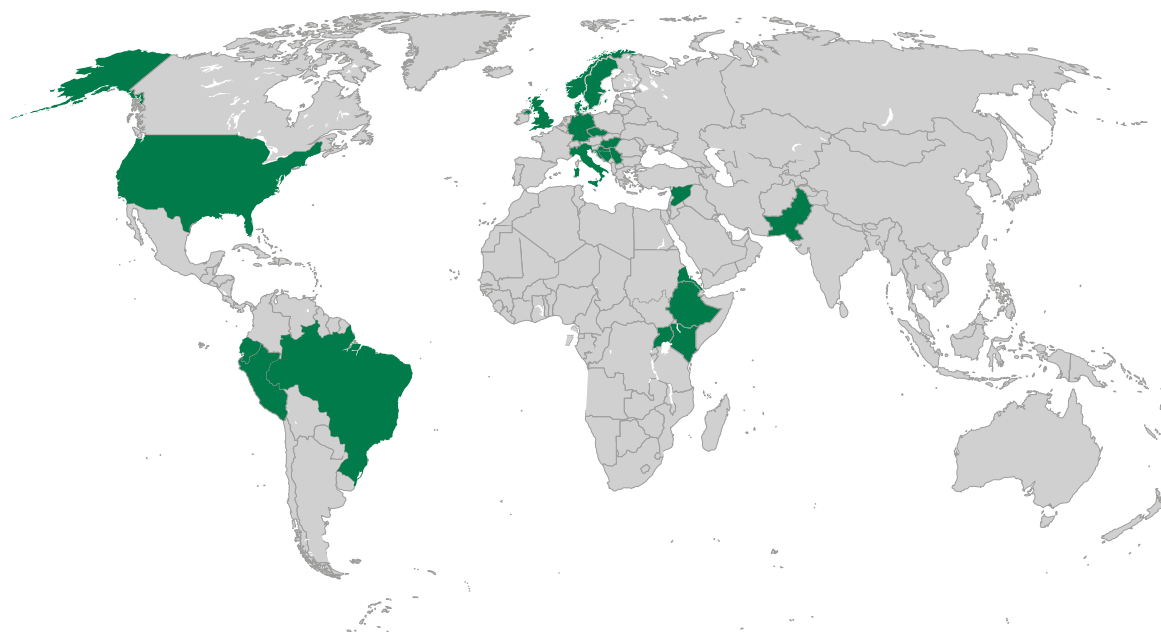
Ansatte med norsk kontrakt jobber i Norge eller er internasjonalt ansatte, også kalt expats.

- 49 nasjonaliteter totalt, (inkludert norske statsborgere)
- 153 norske statsborgere (50 %)
- 68 ansatte fra 15 land i EU/EØS, Storbritannia, USA, Canada, Australia og New Zealand (22,2 %)
- 85 ansatte fra europeiske land utenfor EU/EØS, Afrikanske land, Sørøst-Asia og Sør-Amerika (27,8 %)
- 30 av 172 ansatte som jobber i Norge har bakgrunn fra land utenfor Norge (17,4 %)
- I lederteamene internasjonalt er 31 ulike nasjonaliteter representert, fordelt på alle verdensdeler, hvorav 4 er norske statsborgere (7,7 %)
- Aldersmessig har bemanningen et spenn fra 18 til 70 år, med hovedtyngden i aldersgruppa 40–49 år
- Gjennomsnittsalderen er 47 år

**49**  
nasjonaliteter totalt,  
(inkludert norske  
statsborgere)

**153**  
norske statsborgere  
(50 %)

**Ansatte på norsk kontrakt kommer fra:** Norge, Bosnia Hercegovina, Brasil, Danmark, Ecuador, Eritrea, Etiopia, Italia, Kenya, Kroatia, Peru, Pakistan, Serbia, Storbritannia, Sverige, Syria, Tjekkia, Tyskland, Uganda, Ungarn, USA



# Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

## **Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering**

I 2023 hadde Norsk Folkehjelp landsmøte, det vil derfor bli laget en ny strategi for landsmøteperioden som vedtas i 2024. Vårt mål om å fremme et inkluderende og trygt arbeidsmiljø hvor alle ansatte uavhengig av bakgrunn kan føle seg sett, anerkjent og verdsatt vil bli ivaretatt i ny strategi.

Ledergruppen er øverste ansvarlig for likestillings- og mangfoldsarbeidet. Det operative ansvaret er forankret i arbeidsmiljøutvalget (AMU) hvor ledelsen, HR, verneombud og tillitsvalgte for Handel og Kontor klubben og Expat-Union sitter. Bedriftshelsetjenesten deltar også på AMU-møtene. I AMU følger man opp det lovpålagte arbeidet som aktivitets- og redegjørelsesplikten, men også hvordan vi på en effektiv måte kan benytte oss av den mangfoldige kompetansen og erfaringen de ansatte har for å kunne nå våre mål.

Vi er sertifisert miljøfyrtårn som inkluderer forpliktelser innen et inkluderende arbeidsmiljø og systematisk arbeid for å nå FN's bærekraftsmål.

Vi har utviklet en visjon for likestillings- og mangfoldsarbeidet som skal bidra til å samle og vise retning for våre ansatte i Norge og internasjonalt, denne visjonen heter: *Rik på mangfold – en arbeidsplass for alle*. I 2023 dannet vi en ressursgruppe for mangfold, som består av en ansatt fra hver avdeling på hovedkontoret. Gruppens mandat er å samle inn og dele alt arbeidet avdelingen gjør eller planlegger av mål og aktiviteter innen likestilling og mangfold med resten av organisasjonen. Denne informasjonen systematiseres av ansvarlig seniorrådgiver for HMS og mangfold, blant annet som del av aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Norsk Folkehjelp jobber internasjonalt blant annet med å rekruttere flere kvinnelige mineryddere i et typisk mannsdominert yrke, vi jobber også sammen med partnere for kvinner og- urfolks rettigheter i flere deler av verden, dette inkluderer også samarbeid med organisasjoner som jobber for LHGBTQ+ sine rettigheter. Vi er hele tiden bevisst viktigheten og signaleffekten det gir å ha en mangfoldig delegasjon som representerer oss i paneldebatter og på andre møteplasser globalt. Alle ansatte internasjonalt skal også igjennom en obligatorisk opplæring om kjønn -og mangfold.

I Norge er vi en av de største antirasistiske medlemsorganisasjonene hvor mange av våre over 100 lokallag har jevnlig aktiviteter og kampanjer for å bekjempe rasisme og ekskludering i lokalsamfunnene. Våre tiltak skal bidra til å styrke den langsiktige og

systematiske innsatsen for å forhindre diskriminering, og at sårbare grupper blir ekskludert fra deltakelse i arbeids- og samfunnslivet. Vi er en organisasjon i vekst med et tydelig mål om å øke antall medlemmer og tillitsvalgte med innvandrerbakgrunn i våre lokallag. Vi ser at vår frivillige innsats bidrar til å skape økt engasjement, tilhørighet og likestilling i lokalsamfunnet, blant annet ved økt deltakelse av nye frivillige og medlemmer med et stort mangfold av alder, kjønn, ulik legning, etnisitet, språk, erfaring og kompetanse som deltar på våre konferanser.

Norsk Folkehjelp samarbeider tett med fagbevegelsen og har egne ansatte som deler av sin kompetanse innen antirasisme og likestillingsarbeid, blant annet ved å lede erfaringsutvekslingsnettverket *Rik på mangfold-en fagbevegelse for alle*, antirasismekurs (holdningsbevisstgjørende) og Kvinner Kan-kurs for innvandrerkvinner. Vi jobber med politisk påvirkningsarbeid, deltar aktivt i nettverk og har markeringer av internasjonale dager mot rasisme og diskriminering internt i organisasjonen og eksternt.

## **Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling**

### **Vi undersøker diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre ved at:**

- HR og tillitsvalgte har gjennomgått alle virksomhetens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene.
- Vi har tilgjengelig EYs equality and diversity assessment tool som gir HR oversikt over likestillingsarbeidet i organisasjonen og hvilke gap vi har.
- På vår vernerunde i kontorlandskapet i andre kvartal i 2023, så vi også på om det var tilrettelagt for svaksynte, personer i rullestol og hørselshemmede.
- Maten i kantinen vår er godt merket slik at man enkelt kan se hva den inneholder med hensyn til religiøse behov innen mat eller ulike allergener.
- AMU har i 2023 gjort en global risikovurdering for Norsk Folkehjelp som inkluderer faren for trakassering, seksuell trakassering og diskriminering. Her er det satt inn risikoreduserende tiltak.
- Norsk Folkehjelp har en ekstern varslingskanal hvor man også kan varsle anonymt. Vi har ansatt en person i 50 prosent stilling til å følge opp safeguarding-saker spesielt. Safeguarding handler om å beskytte sårbare grupper, særlig kvinner og barn mot seksuell trakassering og/eller vold.

- Vi begynte arbeidet med å skaffe ny leverandør av medarbeiderundersøkelse høsten 2023. Vi skal gjennomføre undersøkelsen i 2024.
- Vi har dannet en ressursgruppe for mangfold med representanter fra alle avdelinger med mål om å systematisere initiativ på mangfold og likestillingsfeltet fra ansatte bedre.

### **Tillitsvalgte og ledelsen (AMU) har funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:**

- Det er marginale forskjeller på lønn mellom kvinner og menn. Noe av forklaringen på at kvinner tjener litt mindre enn menn kan være fordi de har kortere ansiennitet, men lønnsgapet har blitt mindre siden fjoråret.
- Vi har en lønnspolitikk som skal sikre likeverd mellom kjønnene
- Vi har retningslinjer mot trakassering og diskriminering, men for få ansatte kjenner til disse og de trenger en revidering på innholdet. Dette følges opp i 2024.
- Vi har for mange policyer, det må ryddes opp i, struktureres og gjøres kjent i hele organisasjonen.
- Vi har for lite kunnskap om arbeidskulturen, våre holdninger og trivsel på arbeidsplassen.
- Vi har for lite kunnskap om faktisk diskriminering, trakassering og seksuell trakassering i organisasjonen.

### **Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis**

#### **Rekruttering:**

Organisasjonens personalpolitikk skal sikre like rettigheter og muligheter for alle uavhengig av kjønn, alder, etnisitet og funksjonsevne. Dette ivaretas blant annet gjennom rekrutteringsprosesser med strukturerte intervjuer og kompetansebaserte spørsmål som også inkluderer andregangs intervju med løsning av case og personlighetstester. Det gjennomføres også automatisert referansesjekk. Grundig arbeid med jobbanalysen sikrer at man kan inkludere en større bredde av søkere hvor vi kan ha søkelys på kritisk kompetanse i utlysningen. Vi bruker utlysningskanaler med tanke på å nå en størst mulig bredde av søkere. Vi passer på at bildene i utlysningsteksten viser mangfold, men anerkjenner at vi kan bli enda flinkere til å velge relevante bilder til stillingen vi utlyser. Vi har med en mangfoldserklæring i utlysningsteksten, men det er

viktigere for oss at vi i jobbanalysen har kartlagt hva slags kompetanse og perspektiv vi mangler i avdelingen og at utlysningsteksten etterspør denne.

De tillitsvalgte er involvert og en del av innstillingsgruppen i alle rekrutteringsprosesser i Norsk Folkehjelp. Av kapasitetsårsaker er ikke de tillitsvalgte med i alle intervjuer, men er da gjerne med i jobbanalysen og innstillingen eller godkjenner rekrutteringen uten at de selv er med. Det har vært noe ulik praksis på noen rekrutteringsprosesser, særlig hvor interne kandidater har søkt på stillingen. I 2023 ble det laget en rekrutteringspolicy sammen med de tillitsvalgte. Rekrutteringspolicyen har søkelys på intern mobilitet, den har også inkludert tema om ikke-diskriminering og bevissthet rundt egne fordommer.

#### **Forfremmelse -og utviklingsmuligheter:**

Vi har iverksatt for alle ansatte i Norge en Plan -og utviklingssamtale (PLUS) og Performance and development dialouge (PDD) for de som jobber internasjonalt. I disse medarbeidersamtalene oppfordres alle ansatte til å tenke igjennom, snakke om og planlegge utviklings- og læringsbehov for kommende år, men også i et treårs perspektiv. Dette kan for eksempel være hospiteringsordninger og videreutdanning i et lengre perspektiv. I 2023 fikk vi en tydelig tilbakemelding fra våre ansatte globalt som jobber med HR at PDD ikke fungerer etter hensiktene, da det er for komplisert å fylle ut for medarbeider og leder, både med hensyn til hvor mange spørsmål som skal besvares og at mange ansatte ikke har digitale plattformer for å kunne bruke verktøyet. Det er også en del ledere som bruker malen for å vurdere medarbeideren i stedet for å ha en dialog om felles mål og utvikling mellom leder og medarbeider. Vi har derfor påbegynt et arbeid med å revidere malen for å tilpasse den bedre til ulike behov globalt.

Vi har etablert et kompetanseutviklingsfond for ansatte, hvor de kan søke midler til etter -og videreutdanning. Vi er også en del av et sentralt kompetansefond som forvaltes av HK og AAF, i dette fondet er det kun medlemmer av HK som kan søke midler.

Vi er tilknyttet overenskomsten mellom HK-AAF som blant annet gir de ansatte to dager fri til å lese til eksamen og fri på eksamen. I vårt permisjonsreglement gis det mulighet til å søke permisjon for å arbeide i internasjonale humanitære stillinger som bidrar med verdifull kompetanse innen internasjonalt humanitært arbeid til den ansatte. Vi er godt i gang med arbeidet i å systematisere og produsere egne læringstiltak tilpasset behovene i organisasjonen i e-læringsformat og som blended learning (workshop etc.). Vi har begynt arbeidet med en global digital onboarding og implementering av en felles utdanning for prosjektarbeid for ansatte.

### **Lønns- og arbeidsvilkår:**

Vi har en flat struktur i organisasjonen hvor tariffavtalen legger premissene for lønn. Vi har fleksitid, sommertid fra 15 mai til 15 september hvor vi har en time kortere arbeidstid, i tillegg tilbyr vi hjemmekontor inntil to dager i uken. De ansatte kan bruke en time i arbeidstiden i uken til trening og vi støtter økonomisk med inntil 14 timer hos kiropraktor eller fysioterapeut i året.

Vi tilbyr HK-klubben å ha møter i arbeidstiden, i tillegg til å betale for frikjøp av klubbleder i 100 prosent stilling. Vårt hovedkontor er lett tilgjengelig for ansatte og besøkende med sentral plassering i Oslo og tilsvarende med våre regionskontor som ligger i større norske byer.

Vi har reiseforsikring for alle våre ansatte, avtalefestet pensjon i Statens pensjonskasse og er en etablert IA-bedrift. Vi har en ekstra ferieuke for seniorer (fra det året de fyller 60 år). Vi dekker mobiltelefon til ansatte og gir et bidrag til de som trenger det for å ha internett i forbindelse med hjemmekontor. All reisetid innenlands dekkes time for time. På utenlandsreise får man dekket inntil 15 timer utover normal arbeidstid. De ansatte har tre ekstra fridager i romjulen og en i påskeuken. Våre expats får *Rest and Recuperation* i høyrisikoland som tas ut i henhold til reglement. Expats får tre hjemreiser dekket av arbeidsgiver i året. Norsk Folkehjelp er tilknyttet LOs bedriftsrettslag og dekker årsavgiften til de ansatte som ønsker å benytte seg av dette tilbudet.

### **Tilrettelegging:**

Vi har kjøpt inn egnet kontorutstyr til alle ansatte og har et universelt utformet kontorlandskap ved å benytte flyttbare ramper mellom øvre og mellomste etasje eller rampe på utsiden av kontorlokalet for å komme inn og ut av de ulike inngangene til kontorlandskapet. Vi har tilgjengelig en brannevakueringstol. Vi har kjøpt inn stellebord som ble montert på handikaptaolettet for å gjøre det enklere å ha med små barn på kontoret. Vi har også tilrettelagt et rom som kan brukes til hvile, amming, meditasjon eller å be. Vi tilrettelegger for å utøve omsorgsoppgaver for barn eller andre nære familiemedlemmer ved at de ansatte kan benytte fleksibel arbeidstid eller får innvilget permisjon ved behov. Ansatte med ikke kristen bakgrunn blir innvilget fri på viktige høytidsdager.

Ansatte som trenger det, får databriller. Vi sørger for helsesjekk og vaksiner i forbindelse med reiser og alle ansatte som har behov for psykologisk støtte får dekket inntil fem behandlinger, med mulighet for flere ved behov, dette blir bestemt av psykolog/psykiater. Da mange av våre ansatte opplever mye stress grunnet et arbeid med høy risiko, har vi hatt workshops med Senter for Stress og Traume psykologi. Slike workshops vil vi fortsette å holde. Vi skal også utvikle en Duty of care policy i 2024 for å sikre at alle ansatte blir ivaretatt

på en god måte, også de som ikke har norsk kontrakt og som har et vern i norske lover. I 2024 vil vi tilby de ansatte førstehjelpskurs.

Norsk Folkehjelp har et velfungerende sosialt utvalg, som består av ansatte fra alle avdelingene på hovedkontoret. Deres mandat er å arrangere ulike sosiale og inkluderende treff for de ansatte. I 2023 arrangerte sosialt utvalg vinteraktivitetsdag, lønningstreff, sauna og isbading, sommerfest og julebord. I tillegg har vi inkluderende konkurranser for alle ansatte i Norge i forbindelse med julen og påsken. Vi hadde markeringer for de ansatte på Kvinnedagen 8 mars, FN's dag mot rasisme og diskriminering 21 mars, feiring av Eid al-fitr (som er feiringen av at ramadan er ferdig) og Pride.

Internasjonalt har vi i 2023 diskutert temaene likestilling, mangfold og inkludering på tre regionale HR-samlinger for våre HR ansatte internasjonalt, samlingene ble holdt i Bosnia, Rwanda og Kambodsja.

### **Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv:**

Vi er en IA-bedrift hvor vi har inntil 24 egenmeldingsdager i året. Vi tilbyr fast hjemmekontor inntil to arbeidsdager i uken. Vi har fleksitid som gjør at det er enklere å levere eller hente i barnehagen. Vi tilrettelegger for å utøve omsorgsoppgaver for barn eller andre nære familiemedlemmer ved å bruke fleksitid eller innvilge permisjon. Man får også ammeferie ved behov for det. For ansatte i internasjonale avdelinger forventes det at man besøker programmene to ganger i året, noe man etter beste evne forsøker å tilrettelegge for i kombinasjon med omsorgsoppgaver. Vi tilbyr internasjonale ansatte (expats) som jobber i land hvor det er trygt nok og det er økonomi til det, å kunne ha med seg familien.

### **Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold:**

Vi har en egen safeguarding policy for beskyttelse mot seksuell utnyttelse, misbruk og trakassering. Det er et obligatorisk kurs i safeguarding som de ansatte får kursbevis for når de har gjennomført. Vi har en dedikert ansatt som følger opp safeguarding arbeidet. Vi har en egen retningslinje for forebygging av vold, trakassering og diskriminering på arbeidsplassen, denne retningslinjen vil bli revidert i 2024. Den må da gjøres bedre kjent hos alle ansatte. Vi har gjennomført en risikovurdering i AMU hvor trakassering, diskriminering og seksuell trakassering kom ut med høy risiko i hele organisasjonen. I 2024 skal vi legge til rette for en felles global risikovurdering hvor AMUs risikoer blir inkludert. Dette skal gi oss bedre kunnskap ved at programmene nå kun trenger å rapportere inn risiki via et skjema. På denne måten blir det litt lettere for oss å hente inn kunnskapen vi trenger om mulig diskriminering og trakassering med mer i organisasjonen. Vi kan på denne måten sette inn bedre og mer målrettede tiltak



for å hindre diskriminering og fremme mer likestilling i organisasjonen.

#### **Arbeidsmiljø:**

Vi har etiske retningslinjer (Code of conduct) som er et sett med forventninger som gjenspeiler verdiene i forhold til organisasjonen og medarbeidere. De etiske retningslinjene gjenspeiler de kollektive forventningene til ansattes adferd i det daglige og de skal signeres når man begynner i Norsk Folkehjelp. I 2023 begynte vi et kartleggings -og oppryddingsarbeid over hvilke retningslinjer og rutiner vi har i organisasjonen med mål om å strukturere dette bedre. Som en konsekvens av dette vil de etiske retningslinjene bli revidert i begynnelsen av 2024.

Vi har en varslingskanal som vi får fra EOS Integrity Line hvor alle personer kan sende inn varsel til oss i

Norsk Folkehjelp, her kan man også varsle anonymt. Varslingskanalen ligger godt synlig på vår hjemmeside og på vårt intranett. Å revidere rutiner for varsling ble også påbegynt i 2023 og ferdigstilles i 2024.

Vi har et AKAN-utvalg som rapporterer til AMU. AKAN-utvalgets mandat er å bidra i det forebyggende arbeidet mot rus -og spillavhengighet for ansatte, men også kunne bidra som ressurspersoner for ledere som skal følge opp ansatte med et avhengighetsproblem. Det er behov for en tydeligere veileder i rus- og spillavhengighet, denne ble også påbegynt i 2023 og ferdigstilles i 2024.

Vi har ansatt spesialrådgivere for å følge opp arbeid nasjonalt og internasjonalt innen likestilling med særlig fokus på kjønn og LHBTQI+.

**Forventede resultater for likestillingsarbeidet framover er at vi fortsetter å jobbe systematisk for å fremme en likestilt, mangfoldig og inkluderende arbeidsplass globalt. Dette skal vi gjøre ved å bruke aktivt nytt Prinsipp- og handlingsprogram for landsmøteperioden (4 år), samt revidert strategi, policyer og veiledere, men ikke minst sørge for at våre styringsdokumenter blir godt kjent og brukt av alle ansatte i Norsk Folkehjelp.**

