



Norsk Folkehjelp



Rik på mangfold
–en arbeidsplass for alle

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2022



Likestillingsredegjørelse Norsk Folkehjelp 2022

Norsk Folkehjelp er en humanitær medlemsorganisasjon stiftet av LO. Vi står for fagbevegelsens grunnverdier: Samhold, solidaritet og menneskeverd. Vårt verdigrunnlag bygger på like rettigheter for alle, uavhengig av kjønn, etnisk tilhørighet, religion, seksuell orientering, funksjonsevne og sosial status. Vi er en mangfoldig og inkluderende organisasjon som jobber kontinuerlig for at alle ansatte skal være trygge, føle seg verdsatt og ha tilhørighet i organisasjonen. Vi har etablert gode rutiner og varslingssystemer dersom ansatte opplever diskriminering, trakassering eller uønsket seksuell oppmerksomhet. Norsk Folkehjelp skal gjennomgående være bevisst på likestillingsperspektivet i alle våre prosesser og program nasjonalt og internasjonalt. Vi definere likestilling med likeverd, ved at alle mennesker skal ha like rettigheter og muligheter uavhengig av bakgrunn.

Norsk Folkehjelp jobber blant annet aktivt med å rekruttere kvinnelige mineryddere i et typisk mannsdominert yrke i Irak og vi jobber sammen med partnere for kvinner og- urfolks rettigheter i flere deler av verden.

Vi er en av Norges største antirasistiske organisasjoner med lokallag som jobber aktivt for å bekjempe rasisme og ekskludering gjennom aktivisme, kampanjer og et tydelig politisk pådriverarbeid. Våre tiltak bidrar 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 innvanderbakgrunn i våre lokallag. Vår frivillige innsats bidrar til å skape økt engasjement, tilhørighet og likestilling i lokalsamfunnet gjennom blant annet inkludering av flere kvinner med innvanderbakgrunn. Norsk Folkehjelp samarbeider tett med fagbevegelsen og bidrar med vår kompetanse innen antirasisme og likestillingsarbeid, blant annet ved nettverket *Rik på mangfold-en fagbevegelse for alle* og *Kvinner Kan* kurs.

Tilstand for kjønnslikestilling

Norsk Folkehjelp jobber for å ha et mangfoldig og representativt styre og ansattgruppe. I Norsk Folkehjelps styre er det ni kvinner og ni menn. I ledergruppa var fordelingen fire kvinner og fire menn. Kjønnsfordelingen blant de ansatte er samlet sett 52 prosent kvinner og 48 prosent menn. På hovedkontoret var det i 2022 en liten overvekt av kvinner (56 %), mens det i utlandet er en overvekt av menn (64 %).

Blant land- og regionaldirektørene er fordelingen 6 kvinner og 9 menn, og i 50 lederstillinger* totalt i utenlandsprogrammene er det 18 kvinner og 32 menn. Andelen kvinnelige ledere er noe høyere enn i 2021.



* Stillinger med lederansvar som er medlem av Country Management Team (CMT), det vil si ledergruppene internasjonalt.

Lederstillinger internasjonalt	Kvinner	Menn	Totalt
Country Directors	6	9	15
Programme Managers	7	9	16
Deputy Programme Managers	1	1	2
Finance Managers	2	7	9
Logistics and security Managers		2	2
Project Managers	2	4	6
Totalt	18	32	50

Likelønn

Norsk Folkehjelp praktiserer ikke individuell lønnsfastsetting eller individuelle lønnsforhandlinger. Med unntak av generalsekretæren og avdelingslederne er alle stillinger pr. 31.12.2022 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*

Lønnsgruppe	Kvinner		Menn		Alle		Kvinnerns lønn i % av menns lønn
	Snittlønn	Antall	Snittlønn	Antall	Snittlønn	Antall	
1	510443		529080		519969		96,4 %
2	634400		634559		634460		99,9 %
3	701185		737256		724139		95,1 %
4	767052		794369		778227		96,5 %
5	949110		870448		905409		109 %
M			867338		867338		
Ansatte i Norge	639158	110	658338	87	647629	197	

*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 indentifisere enkeltansatte. I en overgangsperiode har vi enkelte stillinger som er manuelt og indikert innplassert. 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. Lønnsgrupper er pr. 31.12.2021 ikke implementert internasjonalt, og snittlønn oppgis derfor kun pr. kjønn.

At kvinnelige ansatte tjener noe mindre enn de mannlige ansatte i lønnsgruppene 1-4 kan forklares ved kortere ansiennitet for kvinnene. At kvinner tjener mer enn menn i lønnsgruppe 5 skyldes at generalsekretæren er kvinne og er den som tjener mest i organisasjonen.

Gjennomsnittslønn internasjonalt pr. kjønn*

Med tilleggstrinn:

	Kvinner	Menn	Totalt
Antall	23	103	126
Gjennomsnitt lønnstrinn	50	48	48
Beløp	kr 591 511	kr 569 988	kr 569 988

Uten tilleggstrinn:

	Kvinner	Menn	Totalt
Antall	23	103	126
Gjennomsnitt lønnstrinn	49	46	47
Beløp	kr 580 698	kr 549 294	kr 559 484

* I 2021 gikk vi over til en ny lønnstabell og i den forbindelse fikk expats som var ansatt før dette 2 ekstra lønnstillegg og et B- tillegg. I 2023 fjernet vi B-tillegget for expats og erstattet det med enda 1 ekstra lønnstillegg. Derfor har expats som ble ansatt før 2021 +3 tilleggstrinn.

Det er flere mannlige ansatte som jobber internasjonalt, dette kan forklares med mange tekniske stillinger innen for eksempel mineryddarbeid som det tradisjonelt har vært ansatt flest menn til. Vi jobber med å øke andelen kvinner i disse stillingene. At kvinnelige ansatte tjener mer enn de mannlige er fordi de har lengre ansiennitet.

Deltidsbruk i Norge

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

Stillingsandel	Antall kvinner	Antall menn	Antall totalt
Heltid	73	59	132
Deltid	10	2	12
Timelønnet	1	2	3
Midlertidig	31	21	52

Andelen heltidsansatte er 66,3 %, og andelen deltidsansatte er 7,5 %, hvorav 1,5 % er timelønnet. 26,1 % er midlertidig ansatt og jobber i akuttinnkvarteringen på Gardermoen for flyktninger fra Ukraina.

Begrunnelsene for å jobbe deltid er på grunn av 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 dekker en 100 prosent stilling. Vi har økt andel midlertidige ansatte, dette skyldes at vi har startet en akuttinnkvartering for flyktninger fra Ukraina med midlertidig kontrakt fra oppdragsgiver UDI. De timelønnede er personer ansatt på en sommerkampanje på oppdrag for Solidaritetsungdommen.

Foreldrepermisjon

Gjennomsnitt for antall uker foreldrepermisjon er 12,5 uker. Det er både kvinnelige og mannlige ansatte som har tatt foreldrepermisjon i 2022.

Alder

Aldersmessig har bemanningen et spenn fra 22 til 72 år, med hovedtyngden i aldersgruppen 40–49 år. Gjennomsnittsalderen samlet sett er 47 år, og det er liten variasjon mellom ansatte i Norge og ansatte internasjonalt. Vi har etablert seniorpolitiske tiltak for å legge til rette for at eldre arbeidstakere ønsker å jobbe lengst mulig i organisasjonen, disse tiltakene står i lokal tilleggsavtale.

Oversikt nasjonalitet blant ansatte

Vi har 47 nasjonaliteter totalt i organisasjonen, som er en svak økning fra fjoråret. 65,3 % av de ansatte har norsk statsborgerskap.

18,9 % av de ansatte kommer fra 19 land ifra EU/EØS-landene, Storbritannia, USA, Canada, Australia og New Zealand. 15,6 % av de ansatte er fra europeiske land utenfor EU/EØS, Afrikanske land, Sørøst Asia og Sør-Amerika.

13,9 % har annen landbakgrunn enn norsk blant de ansatte i Norge, de kommer fra Afghanistan, Bosnia-Hercegovina, Brasil, Sveits, Danmark, Ecuador, Eritrea, Etiopia, Frankrike, Storbritannia, Ungarn, Island, Peru, Pakistan, Serbia, Sverige, Ukraina, USA, Sør-Afrika og Zimbabwe.

I lederteamene internasjonalt (Expats) var 43 ulike nasjonaliteter representert fordelt på alle kontinenter i verden, hvorav 11 var norske statsborgere (8,1 %).

Sykefravær

Vi har valgt å gå bort fra sykefraværsoversikter fordelt på kjønn, da kvinner statistisk sett alltid har høyere sykefravær enn menn. Dette kan skyldes mange grunner som for eksempel omsorgsoppgaver og graviditet. Vi har valgt å føre en oversikt over kort, mellomlangt og langt sykefravær fordelt på avdeling for lettere å kunne analysere og sette inn relevante tiltak for å støtte den enkelte leder i å følge opp sykefraværet. Vi ønsker likevel i 2023 å kartlegge hva slags type sykefravær kvinnelige og mannlige ansatte har, for at vi som arbeidsgiver bedre kan tilrettelegge og bidra til at færre ansatte blir borte fra jobb. Vi vil kartlegge dette ved å sende ut en anonym undersøkelse til de ansatte.



Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Norsk Folkehjelp er en verdibasert 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 NFs *Prinsipprogram og Strategi 2019-2023* med mål om å fremme et inkluderende og trygt arbeidsmiljø hvor alle ansatte uavhengig av bakgrunn kan føle seg sett, anerkjent og verdsatt, men også ved å bidra med vår kompetanse til at våre samarbeidspartnere og lokallag kan bidra i et mer likeverdig og inkluderende samfunn.

I midten av 2022 ble det ansatt en seniorrådgiver som har ansvar for å systematisere det lovpålagte likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet enda bedre, i tillegg til å fremme mulighetene i en mangfoldig ansattgruppe og bidra til at alle føler seg inkludert og har tilhørighet i organisasjonen.

Vi jobber systematisk sammen med egen fagforening organisert i Handel og Kontor, med å følge opp de lovpålagte forpliktelsene i likestillings- og diskrimineringsloven. Norsk Folkehjelp har utviklet et eget konsept hvor arbeidsgiver og fagforening jobber sammen om mangfold og likestillingsarbeidet som heter *Rik på mangfold-en arbeidsplass for alle*.

Ledergruppen er øverste ansvarlig for likestillings- og mangfoldsarbeidet. Det operative arbeidet er forankret i arbeidsmiljøutvalget (AMU) hvor ledelsen, HR, verneombud og tillitsvalgt sitter. Bedriftshelsetjenesten deltar også på AMU-møtene.

Høsten 2022 investerte vi i Ernst & Youngs *Equality and diversity assessment tool* som skal hjelpe oss med å systematisere arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten enda bedre, samt skaffe oss en bedre oversikt på tvers av avdelinger og program på alle policyer, rutiner -og retningslinjer, mål og handlingsplaner etc. vi har innen likestilling, ikke-diskriminering og mangfold. En ressursgruppe med representanter fra alle avdelinger vil jobbe aktivt med dette verktøyet i 2023.

Vi har en Safeguarding rådgiver som følger opp vår Safeguarding policy for beskyttelse mot seksuell utnyttelse, misbruk og seksuell trakassering. Vi har også etiske retningslinjer som alle ansatte må signere og følge, samt retningslinjer for forebygging av vold, trakassering og diskriminering og egne rutiner for varsling. Dette er temaer som er inkludert i Onboardingsprogrammet for nyansatte, i tillegg

har vi utviklet e-læringsmoduler og løfter temaet jevnlig på kommunikasjonsarenaer som allmøte og fagdager. Internasjonalt har vi en egen Gender and equality policy og en ansvarlig rådgiver som følger opp likestillingsarbeidet internasjonalt. I 2023 vil vi begynne arbeidet med å utvikle en global mangfoldspolicy som skal gi oss en enda tydeligere retning for Norsk Folkehjelps likestilling, mangfold og inkluderingsarbeid.

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 2 gangsintervju med løsning av case. Det gjennomføres også automatisert referansesjekk. Grundig arbeid med jobbanalysen sikrer at man kan inkludere en større bredde av søkere hvor vi kan ha fokus på kritisk kompetanse i utlysningen. Vi bruker utlysningsskanaler 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. Dette har fremmet et behov for å utvikle en bedre rekrutteringspolicy, noe vi planlegger å gjøre sammen med de tillitsvalgte i 2023. Vi har kartlagt ulike leverandører av personlighetstester som vi vil implementere i 2023.

Forfremmelse -og utviklingsmuligheter: Vi har iverksatt for alle ansatte Plan -og utviklingssamtaler (PLUS) nasjonalt eller Performance and development dialouge (PDD) 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. 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 har begynt arbeidet med 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. Vi har kartlagt at for få ansatte vet om mulighetene til å søke etterutdanning, noe vi planlegger å gjøre mer kjent i 2023.

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 og tilbud om hjemmekontor inntil to dager i uken. Vi tilbyr en time i arbeidstiden i uken til trening og vi dekker inntil 14 timer hos kiropraktor eller fysioterapeut i året. Vi tilrettelegger for at fagforeningen kan ha møter i arbeidstiden og at de har en leder som er 100 prosent frikjøpt. Vi har et hovedkontor sentralt plassert i Oslo og tilsvarende med våre regionskontor. 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 gir et bidrag til internett hjemme på 600kr i måneden. 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 recreation* i høyrisikoland som tas ut i henhold til reglement. Expats får tre hjemreiser dekket av arbeidsgiver i året. Norsk Folkehjelp er tilknyttet LOs bedriftsidrettslag 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, når man benytter rampen rett på utsiden av kontoret for å komme inn og ut av de ulike inngangene til kontoret. For å gjøre det enklere å bevege seg i mellom etasjene ønsker vi å kjøpe inn flyttbare ramper til trappen mellom øverste og mellomste etasje i 2023. Vi planlegger også i 2023 å kjøpe inn stallebord som monteres på handikaptaolettet for å gjøre det enklere å ha med små barn på kontoret. Vi skal også tilrettelegge et rom som for eksempel kan brukes til hvile, amming eller å be i 2023. 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 og arbeidstelefon. Ansatte som reiser ofte får helsesjekk og alle ansatte som har behov for psykologisk støtte i forbindelse arbeidet får dekket inntil fem behandlinger per hendelse.

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. 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.

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. Det er ansatt en person i 50 prosent stilling for å følge opp safeguarding arbeidet. Vi har en egen retningslinje for forebygging av vold, trakassering og diskriminering på arbeidsplassen, denne retningslinjen må vi gjøre bedre kjent hos de ansatte. Vi har påstartet en global risikovurdering hvor trakassering, diskriminering og seksuell trakassering er en av risikoområdene i organisasjonen. Forslag til tiltak vil bli fulgt opp i 2023.

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. De etiske retningslinjene signeres når man begynner i Norsk Folkehjelp. Vi har en varslingskanal som vi får fra EQS Integrity Line hvor alle personer kan sende inn varsel til oss i Norsk Folkehjelp, her kan man også varsle anonymt. Varlingskanalen ligger godt synlig på vår hjemmeside og på vårt intranett. Vi har et AKAN-utvalg som rapporterer til AMU. AKAN-utvalgets mandat er å bidra forebyggende ved at ansatte kan utvikle et problem innen rus -og/eller spillavhengighet, men også være ressurspersoner når ledere eller kollegaer trenger støtte. Vi har ansatt spesialrådgivere for å følge opp arbeid nasjonalt og internasjonalt innen likestilling med særlig fokus på kjønn og LHBTQI.

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

Likestillingsarbeidet i Norsk Folkehjelp ledes og eies av ledergruppen som består av avdelingsledere, Generalsekretær og assisterende generalsekretær. Det praktiske arbeidet med likestilling er forankret i AMU hvor ledelsen, HR, verneombud og tillitsvalgt sitter. AMU-møtene gjennomføres kvartalsvis i tillegg til ekstra møter ved behov. Klubbstyret og vernetjenesten blir

også inkludert som høringsinstanser på nye policyer og retningslinjer på fagområdet. En rådgiver på HR har ansvar for mangfold og likestillingsarbeidet som del av sin stillingsbeskrivelse. Vi planlegger å danne en ressursgruppe for mangfold i 2023 hvor en ansatt fra hver avdeling på hovedkontoret vil møtes og bidra i en mer helhetlig tilnærming til likestillingsarbeidet i organisasjonen.

Vi undersøker diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre ved at:

- HR og tillitsvalgte har gjennomgått alle virksomhetens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene.
- Vi har gått til innkjøp av EYs equality and diversity assessment tool som vi skal bruke for å skaffe oss en bedre oversikt over likestillingsarbeidet i organisasjonen og hvilke gap vi har.
- På vår vernerunde i kontorlandskapet i andre kvartal i 2022, så vi også på om det var tilrettelagt for svaksynte, personer i rullestol og hørselshemmede. Vi har kjøpt inn en brannevakueringstol og legger til rette for databriller for de ansatte som har behov for det. Vi planlegger en større ryddedugnad i 2023 for å fjerne unødvendige møbler og pappesker, blant annet for å bidra til økt trivsel og at det blir enklere å bevege seg rundt i kontorlokalene for alle om man skulle ha en funksjonsnedsettelse.
- 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 planlegger å kartlegge en global risikovurdering for Norsk Folkehjelp som blant annet vil inkludere fare for trakassering, seksuell trakassering og diskriminering.
- Vi har tilrettelagt for å kunne varsle oss anonymt og vi har ansatt en person i 50 prosent stilling til å følge opp safeguarding saker spesielt. Safeguarding handler om å beskytte sårbare grupper som inkluderer barn mot seksuell trakassering og/eller vold.
- Vi planlegger en ny medarbeiderundersøkelse i organisasjonen. Når vi konkluderer dette i 2023, så vil likestilling, ikke-diskriminering og mangfold bli inkludert.

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. At kvinner tjener mer enn menn i den øverste lønnsgruppen kan være fordi generalsekretær er kvinner og er den som har høyest lønn.
- Vi har en lønnspolitikk som skal sikre likeverd mellom kjønnene
- Vi har retningslinjer mot trakassering og diskriminering, men for få ansatte kjenner til disse.
- Vi må systematisere likestillingsarbeidet bedre, hvor det er ansatt en ressurs som skal løfte dette arbeidet i 2023.
- Vi har for lite kunnskap om hvor inkluderende kultur, holdninger og sjargong vi har på arbeidsplassen, dette planlegger vi å få mer kunnskap om via medarbeiderundersøkelse i 2023.
- Vi må systematisere initiativ på mangfold og likestillingsfeltet fra ansatte bedre. Vi skal danne en ressursgruppe for mangfold med representanter fra alle avdelinger i 2023.
- Vi må jobbe med psykologisk trygghet i organisasjonen, for å sette i gang en prosess hvor vi kan bidra til at ansatte føler seg sett, verdsatt og trygge med mål om å bli en mer mangfoldsmoden organisasjon.
- Vi ønsker å implementere kunnskap om mangfoldsledelse som del av lederutviklingen i organisasjonen.

Tiltak vi har satt i gang i 2022 var å ansette en HR rådgiver med et overordnet ansvar for mangfold og inkluderingsarbeidet. HR rådgiveren begynte i stillingen i april 2022. Hovedfokuset i 2022 har derfor vært på å systematisere likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet bedre.

Andre tiltak vi har implementert i 2022 er å lage avtaler for alle ansatte i Norge om å benytte fast hjemmekontor inntil to dager i uken.

Vi har også fastsatt to hjemmekontordager for seniorer (fra 60 år) i lokal tilleggsavtale. Andre seniortiltak er at ansatte som har fylt 61 år får 4 ekstra fridager i året.

Forventede resultater for likestillingsarbeidet framover er at vi skaffer oss en bedre oversikt over hva vi gjør for likestilling, ikke-diskriminering og mangfold globalt og at vi kan benytte oss av denne kompetansen til å bli en enda tryggere og inkluderende organisasjon og arbeidsplass for alle, hvor alle opplever anerkjennelse og blir verdsatt for hele seg.

