

Likestillings- og mangfolds- redegjørelse

Norsk Folkehjelp 2025

folkehjelp.no



Norsk
Folkehjelp

Norsk Folkehjelp
Postboks 88 44 Youngstorget
N-0028 Oslo



Rik på mangfold



Foto forsiden: Sitthipong Klinkrajai

Innhold

1. Innledning	5
2. Verdier og nøkkelkompetanser	6
2.1 Norsk Folkehjelp verdier er:	6
2.2 Norsk Folkehjelps ansatte skal kjennetegnes med følgende kjernekompetanser	6
3. Bærekraftsmål	7
3.1 Vi arbeider målrettet for å realisere flere av FNs bærekraftsmål innenfor to hovedområder	8
4. Roller og ansvar for likestilling- og mangfold	9
5. Tilstand for kjønnslikestilling	10
6. Likelønn	12
6.1 Gjennomsnittslønn i Norge per lønnsgruppe i NOK i 2025	12
6.2 Gjennomsnittslønn for Expats per lønnsgruppe i NOK i 2025	13
7. Deltidsbruk i Norge	14
8. Foreldrepermisjon	15
9. Oversikt nasjonalitet og alder blant ansatte i Norge og globalt 2025	16
10. Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering	17
10.1 Landsmøtevedtak om antirasisme i Norsk Folkehjelp	17
10.2 Medarbeiderundersøkelse	18
10.3 Markeringer	18
10.4 Internasjonale aktiviteter	19
10.5 Aktiviteter i Norge	20

11. Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling	21
---	-----------

12. Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis	22
12.1 Rekruttering	22
12.2 Forfremmelse -og utviklingsmuligheter	22
12.3 Lønns- og arbeidsvilkår	23
12.4 Tilrettelegging	24
12.5 Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	24
12.6 Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	24
12.7 Arbeidsmiljø	24

1. Innledning

Alle ansatte i Norge, inkludert expats på norsk kontrakt, omfattes av aktivitets- og redegjørelsesplikten. På et overordnet nivå inkluderer vi informasjon om likestilling og mangfold fra andre land vi opererer i. Dette bidrar til målet om et sikkert arbeidsmiljø for alle ansatte, uavhengig av arbeidssted eller bakgrunn. Norsk Folkehjelp ble etablert av LO i 1939 og deler fagbevegelsens verdier om like muligheter for alle. Organisasjonen har ansatte med variert erfaring, perspektiv og kompetanse, og vektlegger mangfold og likestilling i vårt Prinsipp- og handlingsprogram 2023-27. Solidaritet i praksis er vår visjon og kjennetegner vårt arbeid og engasjement. Vi skal gjennomgående være bevisst på likestillingsperspektivet i alle våre prosesser og programmer.

Norsk Folkehjelps visjon for likestilling- og mangfoldsarbeidet heter *Rik på mangfold – en arbeidsplass for alle*. Dette reflekterer vårt mangfold blant ansatte og vårt systematiske arbeid for å være en trygg og inkluderende arbeidsplass for alle.

Vi har i 2025 systematisk samlet informasjon om tiltak og barrierer. Vi har også forbedret en global risikovurdering som gir oversikt over organisasjonen for å forebygge diskriminering og fremme likestilling. I 2025 tok Norsk Folkehjelp i bruk et nytt globalt HRM-system (Soliday).

Overgangen har gitt bedre oversikt over ansatte på tvers av land, men har samtidig gjort det krevende å hente ut fullstendige og kvalitetssikrede nøkkeltall for kjønnskartlegging for hele 2025. Der redegjørelsen viser tall for fordeling på kjønn i Norge, benytter vi derfor i enkelte deler tall fra 2024. I 2026 vil vi gjennomføre en oppdatert, helhetlig kjønnskartlegging basert på Soliday, inkludert første globale medarbeiderundersøkelse.



2. Verdier og nøkkelkompetanser

2.1 Norsk Folkehjelp verdier er:

- **Menneskeverd:** Vi verdsetter mangfoldet blant ansatte og samarbeidspartnere, og skaper et inkluderende miljø med like rettigheter uansett kjønn, etnisitet, religion, seksuell orientering, funksjonsevne eller sosial status. Norsk Folkehjelp er en tydelig antirasistisk organisasjon. Vi har nulltoleranse for seksuell utnyttelse, overgrep mot barn, diskriminering, vold, mobbing og trakassering.
- **Samhold:** Vi jobber for å fremme en mangfoldig og inkluderende kultur hvor alle skal oppleve tilhørighet, tillit og respekt. Vi oppmuntrer til åpen kommunikasjon og aktiv deltakelse for å skape et trygt miljø.
- **Solidaritet:** Vi arbeider med kollegaer og partnere for en mer rettferdig verden, spesielt der partnere er i konflikt med makthavere. Vi har fokus på likeverd og solidaritet, ikke veldedighet.

2.2 Norsk Folkehjelps ansatte skal kjennetegnes med følgende kjernekompetanser:



- **Integritet** - vi etterlever Norsk Folkehjelps verdier og etiske standarder, tar ansvar for vårt omdømme og respekterer beslutninger.
- **Åpenhet** - vi deler og etterspør relevant informasjon, deler vår kompetanse og er aktivt lyttende til andres perspektiv og meninger.
- **Tillit** - vi bidrar til å sikre en kultur for gjensidig respekt og samarbeid ved å støtte og involvere kollegaer, og gir konstruktive tilbakemeldinger til kollegaer og ledere.
- **Ansvarlighet** - vi tar initiativ og er kvalitetsbevisste rundt egne arbeidsoppgaver, holder oss faglig oppdatert og oppfordres til å tenke nytt.

3. Bærekraftsmål

Norsk Folkehjelp er en stor antirasistisk medlemsorganisasjon med 14794 medlemmer og 107 lokallag.

I Norge jobber vi mot rasisme og ekskludering, og driver inkluderingsaktiviteter samt førstehjelp, søk- og redningsoppdrag. Vi samarbeider med LO og flere forbund om antirasisme, likestilling og mangfold.

På internasjonalt nivå engasjerer vi oss i opprydning av miner og eksplosiver, samt støtter våre partners innsats for å fremme kvinners, urfolks, og LHBTQ+ rettigheter.

Norsk Folkehjelps hovedkontor er Miljøfyrtårn-sertifisert, og vi jobber systematisk med å redusere klimaavtrykket i hele organisasjonen globalt. Norsk Folkehjelp arbeider systematisk med klima, miljø og bærekraft gjennom et integrert miljøstyrings-system som gjelder både nasjonalt og internasjonalt. Systemet omfatter klima- og miljøpolicy, mål og indikatorer, handlingsplaner, klimaregnskap, risikovurderinger og rutiner for kontinuerlig forbedring. Dette inkluderer blant annet også Miljøfyrtårn-sertifisering av hovedkontoret, hvor vi ble re-sertifisert i 2024.



3.1 Vi arbeider målrettet for å realisere flere av FNs bærekraftsmål innenfor to hovedområder:

- Rettferdig fordeling av makt og ressurser
- Vern om liv og helse

FNs bærekrafts mål		Norsk Folkehjelps tiltak
1	Utrydde fattigdom	- Støtte til matsikkerhet og økonomiske tiltak i flere land under humanitære kriser.
2	Utrydde sult	- Bærekraftige landbruksmetoder. - Matsikkerhetsprogrammer for småbønder og lokalsamfunn.
3	God helse	- Helsehjelp til marginaliserte grupper. - Søk og redning. - Eksplosiv- og minerydding.
5	Likestilling mellom kjønnene	- Likestillingsarbeid internt og eksternt. - Tiltak mot kjønnsbasert vold og støtte til kvinneorganisasjoner.
10	Mindre ulikhet	- Inkluderings tiltak for flyktninger og innvandrere. - Arbeider globalt for rettferdig makt- og ressursfordeling.
13	Stoppe klimaendringene	- Grønne omstillinger og bærekraftige samfunn. - Klimaregnskap og reduksjon av klimaavtrykk.
15	Liv på land	- Beskyttelse av naturressurser. - Mine- og eksplosivrydding for bærekraftig landbruk.
16	Fred, rettferdighet og sterke institusjoner	- Minerydding og politisk påvirkning for menneskerettigheter og demokrati.
17	Samarbeid for å nå målene	- Samarbeid med fagbevegelsen, internasjonale myndigheter, donorer og lokale partnere for demokratisk deltakelse og rettferdig fordeling.

4. Roller og ansvar for likestilling- og mangfold

Generalsekretæren og ledergruppen har det overordnede administrative ansvaret for likestillings- og mangfoldsarbeidet i Norsk Folkehjelp. Sentralstyret følger opp at mål og tiltak vedtas og gjennomføres. Arbeidsmiljøutvalget (AMU) har et operativt ansvar og bidrar til systematisk oppfølging gjennom HMS arbeidet, inkludert risikovurderinger knyttet til arbeidsmiljø,

trakassering og diskriminering. Seniorrådgiver HMS, mangfold og inkludering har ansvar for å systematisere arbeidet med likestilling og mangfold, inkludert oppfølging av aktivitets og redegjørelsesplikten. Varsling om kritikkverdige forhold håndteres gjennom Norsk Folkehjelps varslingssystem, jf. kapittel 12.6.



Foto: Norsk Folkehjelp

5. Tilstand for kjønnslikestilling

I 2025 besto Norsk Folkehjelps styre av 12 kvinner og fem menn. I ledergruppa var fordelingen fire kvinner og fire menn. Antallet ansatte ved hovedkontoret, inkludert expats, ble redusert fra 319 i 2024 til 275 i 2025 som følge av nedbemanning.

Soliday HR-systemet viser oss nå antall ansatte per land. Per 13. februar 2026 har vi 1769 faste ansatte globalt, og totalt 3219 inkludert midlertidige kontrakter, hvor de fleste er i sesongbasert humanitært minearbeid.

Status: Kjønnsbalansen i styret og ledergruppen er god, mens kjønnsfordeling i enkelte internasjonale lederstillinger og tekniske stillinger fortsatt er skjev (se tabellen under).

Oppfølging 2026: Vi vil bruke Soliday til å etablere mer konsistente nøkkeltall for kjønn og stillingskategorier på tvers av land, slik at utvikling kan følges over tid og tiltak kan målrettes.

Denne tabellen viser statusen for faste og prosjektansatte fordelt på land, oppdatert 13. februar 2026.

Arbeidssted	Ansatte på fast eller prosjekt kontrakt
Norge	158
Expats	114
Vietnam	357
Ukraina	334
Irak	302
Kambodsja	120
Zimbabwe	120
Mocambique	10
Rwanda	6
Bosnia og Herzegovina	76
Kosovo	9
Sør-Sudan	71
Kenya (Sudan kontor)	4
Angola	68
Sør-Afrika	3
Tadsjikistan	30
Afghanistan	6
Thailand	30
Laos	15
Palestina	11
Jordan	4
Peru	7
Guatemala	1
Bolivia	1
Ecuador	11
Syria	7
Libanon	6
Jemen	1
Totalt	1769

På grunn av systemovergangen til Soliday i 2025 bygger tallene i dette avsnittet på 2024-data (se kapittel 1 om datagrunnlag). Totalt er 39 % av våre

ansatte kvinner og 61 % menn. Hovedkontoret hadde en kvinneandel på 58 % i 2024.

Lederstillinger internasjonalt	Kvinner 2024	Menn 2024	Totalt 2024
Country/Regional Directors	7	14	21
Programme Managers	3	10	13
Deputy Programme Managers	2	3	5
Finance Managers	3	8	11
Logistics and Security Managers	0	5	5
Project Managers	1	1	2
Operations Managers	0	10	10
Senior Technical Field Managers	0	8	8
Technical Field Managers	3	30	33
Totalt	19	89	108

Tall fra 2024 viser at menn dominerer lederstillinger internasjonalt (83 %), og kun 19 kvinner har slike roller av 108 totalt. Kvinner er bedre representert i høyere lederroller, men få har tekniske lederposisjoner. Barrierer som kan begrense muligheten for lederstillinger internasjonalt kan være manglende mulighet for å ha med seg familie grunnet utstasjonering i land med høy risiko og at det i mange lederstillinger tradisjonelt har blitt rekruttert mange personer med militær bakgrunn, som det fremdeles er flere menn enn kvinner som har. Vi jobber systematisk for å øke kvinneandelen gjennom intern mobilitet, klarere kompetansekrav og bedre tilrettelegging.

Innen mine- og eksplosiver har vi blant annet utviklet en retningslinje for månedlig rapportering hvor alle landprogrammene rapporterer antall ansatte fordelt på menn og kvinner kalt *300 Guidelines Monthly Programme Report V4.1 2024*. I

de månedlige resultatindikatorene, som ellers vil bli revidert i 2026 fordi vi har slått sammen to internasjonale aktivitetsområder til en avdeling, finner vi målsettinger knyttet til antall kvinner ansatt i programmene, *300 NPA DMAD Performance Monitoring Guidelines V.3 2025*. Her har vi en global oversikt, hvor man kan filtrere etter datoer og land.

Siden januar 2023 har vi overvåket rekruttering for bedre kjønnsbalanse. Vi har ansatt 700 kvinner av 2018 nye medarbeidere (35 %) på to år. Målet vårt er 50 % kvinner.

I 2025 utviklet og iverksatte vi en prosedyre for gravide kvinner og mødre som arbeider internasjonalt under høy risiko. Prosedyren er utformet for å redusere risikoen for kvinnelige medarbeidere som balanserer krevende arbeidsoppgaver med familieansvar.

6. Likelønn

Norsk Folkehjelp har ikke individuell lønnsfastsetting eller lønnsforhandlinger. Unntatt generalsekretæren og avdelingslederne, er alle stillinger per 31.12.2025 innplassert i henhold til Landsoverenskomsten AAF-HK, lokal lønnspolitikk og lønnsplanen. Stillinger plasseres i lønnsgruppe basert på kompleksitet og krav til vurdering, planlegging, ledelse og selvstendighet. Ansiennitetsopprykk følger fastsatte kriterier i lønnspolitikken.

Status: Lønnsdannelsen skjer i hovedsak gjennom tariff og lønnsplan, og vi presenterer gjennomsnittstall per lønnsgruppe med personvern hensyn.

Oppfølging 2026: Vi vil følge utviklingen i lønns gap per lønnsgruppe over tid, og vurdere om markedstillegg og karriereløp påvirker kjønnsbalansen i høyere lønnsgrupper.

6.1 Gjennomsnittslønn i Norge per lønnsgruppe i NOK i 2025

For stillinger i Norge bestemmes lønnen ut fra stillingens ansvarsområde og kompetansekrav. Lønnsansiennitet praktiseres i forhold med lønnspolitikken.

Vi har fjernet gjennomsnittslønn for kvinner og menn i noen lønnsgruppe fra oversikten for å beskytte personvernet, da få ansatte i enkelte kategorier kan identifiseres.

Lønnsgruppe	Kvinner		Menn		Alle		Kvinner lønn i % av menns lønn
	Snittlønn	Antall	Snittlønn	Antall	Snittlønn	Antall	
1	-	2	-	7	618 394	9	-
2	726 535	71	752 235	40	735 797	111	96,6%
3	-	4	-	7	867 885	11	-
4	884 694	10	915 250	7	897 276	17	96,7%
5	-	4	-	5	1 050 322	9	-
Totalt		91		66		157	

Tabellen presenterer gjennomsnittlig lønn og antall ansatte innen hver lønnsgruppe, samt kvinners lønn som prosentandel av menns lønn der det foreligger tilstrekkelig grunnlag for å vise slike data.

I 2025 ble en ny lønnsplan utarbeidet, og ansatte ble plassert i henhold til denne. Dette betyr at mange ansatte har fått justert lønn i 2025. Med den nye lønnsplanen er det innført et markedstillegg for spesielt ettertraktet kompetanse, samt en ny ansiennitetsstige. Vi ser at kvinnens andel lønn har

gått ned fra i fjor. Dette kan skyldes at mannlige ansatte ofte har lengre ansiennitet, samt at stillinger som har fått markedstillegg gjerne er typiske mannsdominerte yrker, slik som IT.

6.2 Gjennomsnittslønn for Expats per lønnsgruppe i NOK i 2025

For internasjonale stillinger bestemmes lønnen utfra stillingens ansvarsområde og kompetansekrav. Man tildeles høyere lønn i stillinger som har ansvar knyttet til ekstra prosjekt- eller programledelse, geografisk eller tematisk ansvar, regionalt ansvar, størrelsen på programporteføljen, samt tverrfaglige oppgaver som

strekker seg utover stillingsbeskrivelsen. Lønnsansiennitet praktiseres ikke.

Vi har fjernet gjennomsnittslønn for kvinner og menn i noen lønnsgrupper fra oversikten for å beskytte personvernet, da få ansatte i enkelte kategorier kan identifiseres.

Lønnsgruppe	Kvinner		Menn		Alle		Kvinnerns lønn i % av menns lønn
	Snittlønn	Antall	Snittlønn	Antall	Snittlønn	Antall	
1	-	2	-	2	-	4	-
2	-	4	-	43	618 773	47	-
3	647 264	9	661 293	33	658 287	42	97,9%
4	733 772	8	746 271	14	741 726	22	98,3%
Totalt		23		93		115	

Menn har høyere lønn enn kvinner, hovedsakelig fordi flere menn har lengre ansiennitet i organisasjonen.



Foto: Norsk Folkehjelp

7. Deltidsbruk i Norge

Deltidsstillinger er tilgjengelige i Norge, men internasjonalt er det ikke praktisk mulig å ha

deltidsstillinger, derfor inneholder oversikten nedenfor kun stillinger i Norge.

Stillingsandel	Antall kvinner	Antall menn	Antall totalt
Heltid	86	60	146
Deltid	6	8	14
Timelønnet	0	8	8
Midlertidig	8	3	11

Tallene i dette avsnittet bygger på 2024-data på grunn av systemovergangen til Soliday i 2025 (se kapittel 1 om datagrunnlag). I Norsk Folkehjelp jobbet i 2024 81,5 % av de ansatte i Norge fulltid, 12,2 % jobbet deltid (inkludert 4,4 % timelønnede), og 6,1 % er midlertidig ansatt.

Ansatte begrunner ofte ønsket om deltid på grunn av alder, helse, familieforpliktelser eller studier. Visse deltidstillinger er prosjektbaserte, hvor omfanget av ansettelsen er betinget av ekstern finansiering.

8. Foreldrepermisjon

Tallene i dette avsnittet bygger på 2024-data på grunn av systemovergangen til Soliday i 2025 (se kapittel 1 om datagrunnlag). I 2024 tok tolv ansatte i Norge totalt 772 dager med foreldrepermisjon. Seks kvinner tok 423 dager, i gjennomsnitt 70,5 dager hver. Seks menn tok 349 dager, i gjennomsnitt 58,2 dager hver.

Norsk Folkehjelp legger til rette for at foreldrepermisjon kan kombineres med en god tilbakeføring til arbeid. Vi tilbyr fleksible arbeidstidsordninger, ammefri ved behov og velferdspermisjon knyttet til planleggingsdager i

barnehage/SFO/skole. Tiltak for å kombinere arbeid og familieliv er samlet i kapittel 12.5.

Status: Tallene viser at både kvinner og menn tok foreldrepermisjon i 2024, med noe høyere uttak blant kvinnene.

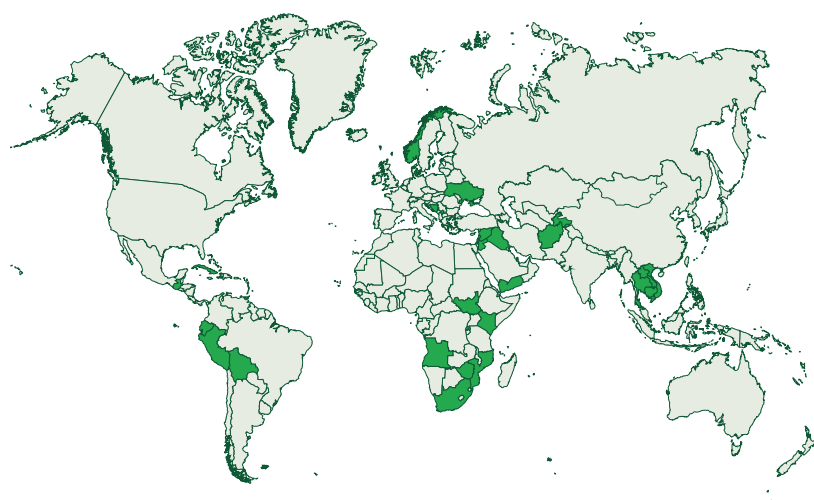
Oppfølging 2026: Vi vil følge utviklingen i permisjonsuttak over tid (også etter Soliday-innføring) og vurdere om praksis for tilrettelegging og tilbakeføring bidrar til like muligheter for karriereutvikling.



Foto: Sean Sutton

9. Oversikt nasjonalitet og alder blant ansatte

i Norge og globalt 2025



● Land vi jobber i:

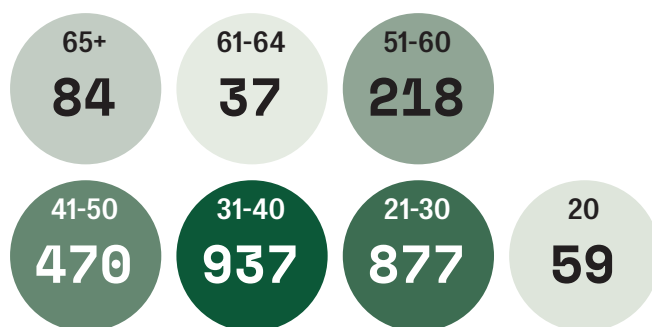
Laos, Ukraina, Vietnam, Irak, Norge, Kambodsja, Zimbabwe, Libanon, Syria, Sør-Sudan, Angola, Thailand, Bosnia og Herzegovina, Tadsjikistan, Jemen, Palau, Mocambique, Palestina, Ecuador, Kosovo, Peru, Afghanistan, Rwanda, Jordan, Kenya, Sør-Afrika, Guatemala, Bolivia, Cuba

Nasjonalitet:

Norsk Folkehjelp har medarbeidere med bakgrunn fra 50 nasjoner.

I 2025 var ansatte representert fra: Zimbabwe, Zambia, Jemen, Vietnam, USA, Storbritannia, Uganda, Tyrkia, Thailand, Tadsjikistan, Syria, Sverige, Sudan, Palestina, Spania, Sør-Sudan, Sør-Afrika, Slovenia, Serbia, Rwanda, Polen, Peru, Palau, Pakistan, Norge, Nigeria, Nepal, Myanmar, Montenegro, Mozambique, Malawi, Libanon, Laos, Kosovo, Kenya, Jordan, Italia, Irak, India, Ungarn, Guatemala, Tyskland, Georgia, Frankrike, El Salvador, Ecuador, Danmark, Tsjekkia, Kroatia, Colombia, Canada, Kambodsja, Brasil, Bosnia-Hercegovina, Belgia, Bangladesh, Australia og Angola.

Alder globalt:



Kjønn globalt:



10. Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Norsk Folkehjelp følger en overordnet strategi som gjelder fram til landsmøtet 2027. Strategien setter søkelys på arbeidsmiljø, kultur, lederskap og medarbeiderskap, med mål om å forbedre organisasjonsresultatene gjennom effektiv ledelse og kultur.

Strategien inkluderer disse perspektivene innen mangfold og likestilling:

- Integrering av kjønns- og mangfolds perspektiv i alle aktiviteter
- Bekjempelse av diskriminering og inkludering av utsatte grupper
- Arbeid med flyktninger og integrering
- Antirasisme - og ungdomsarbeid
- Beskyttelse mot kjønnsbasert vold (SGBV)
- Demokrati og rettferdig fordeling av makt og ressurser

I 2025 har vi prioritert tiltak som styrker et trygt og inkluderende arbeidsmiljø, særlig fordi vi opererer i en krevende sikkerhetskontekst og har ansatte i flere høyrisikoland. Arbeidet har hatt særlig vekt på tydelig ledelse, forebygging av diskriminering og trakassering, samt bedre tilrettelegging for trivsel, helse og sikkerhet – nasjonalt og internasjonalt.

10.1 Landsmøtevedtak om antirasisme i Norsk Folkehjelp

Norsk Folkehjelps antirasistiske arbeid bygger på verdiene samhold, solidaritet og respekt for mennesket, og har som mål å styrke deltakelse og likeverd. I 2025 vektla vi særlig:

- å identifisere og fjerne barrierer for deltakelse, og styrke egenkraft og fellesskap
- å adressere rasisme og diskriminering som del av menneskerettighets- og demokratiperspektivet
- å behandle mangfold som en ressurs, og speile dette i mål om inkludering, likestilling og rettferdig fordeling i programmene våre
- å knytte arbeidet til relevante bærekraftsmål, særlig mål 10 (mindre ulikhet) og mål 16 (fred, rettferdighet og sterke institusjoner)

Gjennom prinsippgrunnlaget vårt og konkrete prioriteringer, viderefører vi antirasistisk arbeid både nasjonalt og internasjonalt. Den daglige driften vår er bygget på like rettigheter, og det antirasistiske perspektivet er integrert i alle aktiviteter. Vi følger opp dette blant annet ved:

- **Aktiv deltakelse og organisering:** Vi involverer flyktninger, personer med innvandrerbakgrunn og andre utsatte grupper i det lokale arbeidet, og gir dem mulighet til å bidra i organisasjonen vår.
- **Systematisk innsats mot diskriminering:** Vi adresserer utfordringer knyttet til diskriminering og jobber for å redusere fordommer og fremmedfrykt.
- **Tydelig politisk engasjement:** Vi markerer oss som en aktiv samfunnsaktør og tar tydelige standpunkt i debatter om rasisme og ekskludering.
- **Rettighetsorientering:** Vi bygger arbeidet vårt på internasjonale menneskerettigheter, demokratiske prinsipper og solidaritet, og gjennomfører dette i praksis.

10.2 Medarbeiderundersøkelse

I 2025 iverksatte vi HRM-verktøyet Soliday, og planlegger vår første globale medarbeiderundersøkelse høsten 2026.

Endringene etter omorganiseringen gjør oppfølging på avdelingsnivå fra 2024 mindre relevant, så handlingsplanen følges nå opp på ledergruppens nivå. Undersøkelsen fra 2024 viste styrker innen inkludering, utvikling og autonomi, men behov for klarere verdier, tydelighet og balanse.

Ledergruppens handlingsplan adresserer ledelse, effektivitet, transformasjon, arbeidsmiljø og trivsel. I 2025 gjennomførte vi flere tiltak for å styrke ledelse, arbeidsmiljø og ytringsklima etter omorganisering og nedbemanning, blant annet:

- lansering og gjennomføring av nytt lederutviklingsprogram (e-læring, fire workshops og kickoff)
- fagdag for alle ansatte om ytringsklima (trygghet, sunn friksjon og risikofaktorer)
- konkretisering av forventede kjernekompetanser for ledere og ansatte, samt workshops om trygg kultur

- bistand fra spesialister på endringsledelse for felles språk og bedre håndtering av ulike reaksjoner på endring

10.3 Markeringer

Den 18. juni 2025 arrangerte vi et lunsjseminar for ansatte i forbindelse med Pride. Seminarets tema var Norsk Folkehjelps innsats for en mer rettferdig verden, med særlig vekt på skeive rettigheter og nåværende status for dette arbeidet.

Innledningsvis holdt avdelingslederene fra de to internasjonale avdelingene, sammen med lederen for innenlands avdelingen, presentasjoner som belyste dagens situasjon og fremtidige satsinger innen LHBTQ+-feltet.

Etter innledningene fulgte en paneldiskusjon, der utgangspunktet var et krav fra amerikanske myndigheter om at vi måtte avslutte arbeidet med mangfold, inkludering og likestilling (DEI) dersom samarbeidet skulle fortsette. Dette kravet ble senere trukket tilbake, og vi har fortsatt samarbeidet med amerikanske donormidler. Hendelsen førte likevel til en intern debatt om vårt eksistensgrunnlag, vår historie, verdier og hvordan vi vil håndtere lignende krav fra donorer fremover. Saken ble behandlet i styret, som uttalte tydelig at vi ikke skal slutte med mangfoldsarbeid: «Dette arbeidet fortsetter med full styrke, og Norsk Folkehjelp vil også utvide slike prosjekter for å motvirke tilbakeslag og press globalt.» Paneldiskusjonen dreide seg derfor om hvordan organisasjonen best kan fremme mangfold, inkludering, likestilling og skeive rettigheter. I panelet deltok lederen for Internasjonale Programmer sammen med to ansatte, én lesbisk og én homofil, som begge delte sine personlige erfaringer knyttet til temaet. Pride-lunsjen ble avsluttet av generalsekretær Raymond Johansen, som i tillegg delte sine erfaringer fra tiden som byråd i forbindelse med terrorangrepet mot skeive personer i Oslo 25. juni 2022.

I vårt års-hjul ledet av Kommunikasjonsavdelingen, markerer vi også viktige merkedager som Eid, Kvinnedagen og FNs dag mot rasisme og diskriminering.

10.4 Internasjonale aktiviteter

Norsk Folkehjelp arbeider internasjonalt for å nå målene i vår likestillingspolitikk for kjønn kalt Gender Equality Policy gjennom en helhetlig tilnærming som omfatter politikk, påvirkningsarbeid og kommunikasjon.

Hovedmålene og tiltakene inkluderer:

- føre løpende oversikt over kjønnsfordelingen blant ansatte i Norsk Folkehjelp på alle nivåer, samt bruke kjønnsdelt data for å analysere deltakelse og utvikling i programmene.
- styrke kvinners representasjon i lederroller og fremme kjønnsbalanse på alle nivåer, med særlig fokus på deltakelse fra kvinner og jenter i beslutningsprosesser.
- sikre arbeidsforhold som ivaretar behovene til både kvinner og menn, og tilrettelegge for trygge og inkluderende arbeidsmiljøer.
- fremme en arbeidskultur basert på respekt, fri for seksuell trakassering, der makt og rettigheter ikke fører til overgrep eller misbruk.
- skape et inkluderende, tolerant og aksepterende miljø som gir rom for ulike kjønnsidentiteter, inkludert ikke-binære, og sikrer at ingen diskrimineres på bakgrunn av kjønn.
- ha tilgjengelig effektive tiltak for å avdekke seksuell trakassering, og gode og tydelige rutiner for oppfølging av varslere.
- unngå stilltiende aksept, og legge til rette for en åpen og trygg atmosfære som oppmuntrer til diskusjon og intern debatt om kjønnsbasert diskriminering, inkludert vold.
- sikre kompetanse og bevissthet om spørsmål rundt kjønn og vold mot kvinner i organisasjonen. Mannlige ansatte blir involvert og forstår sitt ansvar for å bidra til en jevnere kjønnsbalanse i Norsk Folkehjelp.
- jobbe aktivt for lovendringer og politisk påvirkning som fremmer likestilling, samt bruke kommunikasjon til å synliggjøre viktige temaer og resultater knyttet til kjønnsbalanse og inkludering.
- tilrettelegge for bred deltakelse fra kvinner og jenter i alle programaktiviteter, og sikre at deres stemmer blir hørt og tatt på alvor i planlegging og evaluering.

10.4.1 Hvordan vi jobber for å nå målene våre i Gender Equality Policy:

Analyse og praksis:

- Alle programmer i Norsk Folkehjelp skal bygge på grundige, kjønnsensitive kontekstanalyser med maktperspektiv, for å forstå kjønnsroller og relasjoner i den aktuelle settingen.
- Kjønnsanalyser skal påvirke alle faser av programarbeidet – fra baselines og undersøkelser til planlegging, overvåking, rapportering og evaluering.
- Det er viktig å sikre kjønns- og aldersspesifikk informasjon, og at både kvalitative og kvantitative prestasjonsindikatorer er på plass.
- Norsk Folkehjelp jobber aktivt for å avdekke og endre ujevne maktforhold som kan skade personer basert på deres kjønnsidentitet, bevisst eller ubevisst.
- Programmer for å beskytte sivile mot eksplosive våpen skal være kjønnsensitive og fremme likestilling gjennom hele prosessen.
- Mineryddingsaktiviteter skal gjennomføres uten diskriminering basert på kjønn eller kjønnsidentitet.
- I konflikt- og post-konfliktland fremmer Norsk Folkehjelp gjennomføringen av FNs sikkerhetsråds resolusjon 1325 om kvinner, fred og sikkerhet, samt påfølgende resolusjoner.

Deltakelse:

- i vårt arbeid kartlegger vi kjønnsbaserte hindringer som påvirker deltakelse, beslutningstaking og kontroll over ressurser og vi setter inn konkrete tiltak for å håndtere disse utfordringene.
- tilrettelegger for at kvinner og andre utsatte grupper får reell innflytelse og mulighet til meningsfull deltakelse, blant annet gjennom å føre dialog med både kvinner, berørte personer og menn.
- tilrettelegger så langt vi kan i programmene våre for å ta hensyn til at kvinner ofte har familie- og omsorgsoppgaver.

- involverer både menn og kvinner aktivt i likestillingsarbeidet, og lar deres egne definisjoner av utfordringer, analyser og strategier danne grunnlaget for innsatsen.
- for å fremme kjønnsbalanse jobber vi for å få lik representasjon i våre mineryddingsteam.
- støtter kvinners rett til å organisere seg i fagforening, da dette ofte er avgjørende for å endre kjønnsrelasjoner.

Dialog og organisasjonsutvikling:

- Vi har en løpende og åpen dialog med alle partnere om likestillingspolitikk og praksis. I dette arbeidet legger vi vekt på å respektere den enkelte partners kapasitet, fremdrift og egne strategier for endring.
- Vi krever også at partnerorganisasjoner har klart definerte mål og konkrete tiltak for likestilling, og vurderer dette nøye før støtte til organisasjonsutvikling gis. Støtten baseres på partnerens dokumenterte prioriteringer og behov knyttet til likestilling, og dette inngår som et avgjørende kriterium i partnerutvelgelsen og i det videre samarbeidet.

Læring:

- Vi ønsker å lære av partnernes erfaringer, kunnskap og idéer om politisk kontekst, organisasjonsutvikling, politisk innflytelse og kjønn. Mange av våre partnere har høy kompetanse innen likestillingsarbeid, og Norsk Folkehjelp vil aktivt benytte denne ekspertisen til å styrke vårt eget arbeid. Der det er mulig, legger vi til rette for nyttig erfaringsutveksling og samarbeid mellom partnere, slik at vi sammen kan forbedre innsatsen for likestilling.
- Når vi evaluerer programarbeidet, inkluderer vi spørsmål om kjønn i deltakelse samt virkningen av ulikt kjønnsperspektiv i vårt programarbeid.

10.5 Aktiviteter i Norge

I 2025 deltok vi sammen med Fellesforbundet på markeringer etter drapet på Tamima og holdt antirasismekurs sammen. Vi har fortsatt samarbeidet med LO om Rik på Mangfold – en fagbevegelse for alle, Norsk Folkehjelp | En fagbevegelse for alle, og har nå tettere kontakt om Motstandskraft med LO sentralt. Motstandskraft handler om evnen til å stå opp mot fascisme og rasisme gjennom fellesskap og samarbeid. Det innebærer å samle ulike samfunnsaktører – trossamfunn, fagforeninger, lokale organisasjoner, skoler og politiske partier – for å styrke demokratiske verdier og skape trygge lokalsamfunn hvor alle har en plass. Slik motstandskraft bygger på solidaritet, samhold og aktiv innsats for å motvirke diskriminering og urett, les mer: Norsk Folkehjelp | Motstandskraft

Norsk Folkehjelps lokallag har styrket arbeidet for likestilling, inkludering, mangfold og antirasisme gjennom inkluderende aktiviteter og målrettet kursing av frivillige, blant annet innen Kvinner Kan, inkluderende aktivitetsledelse og e læring i psykososial førstehjelp og trygg organisasjonskultur. Over 6000 deltok i tiltak som skapte tilhørighet og støtte i sårbare situasjoner. Vi utvikler også en praktisk orientert digital antirasistisk veileder som gir frivillige konkrete verktøy for å handle i møte med rasisme, i øyeblikket, forebyggende og i etterkant. Dette styrker vår demokratiske beredskap i en tid med økende polarisering.

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

Norsk Folkehjelp gjennomfører årlige risikovurderinger som omfatter arbeidsmiljø, trakassering og diskriminering. Vurderingene dekker både Norge og internasjonale operasjoner, og tar hensyn til lokale forhold som rettighetsvern, kultur, maktforhold og sikkerhetssituasjon.

Status: Risikovurderingene peker særlig på utfordringer knyttet til kjønnsbalanse i enkelte stillingskategorier, kjennskap til varslingsrutiner og belastninger i høyrisiko- og konfliktområder. I 2025 har vi særlig fulgt opp risiko knyttet til (1) ubalanse i kjønn i enkelte stillingskategorier, (2) varierende kjennskap til rutiner for varslingsrutiner og håndtering, og (3) belastninger knyttet til arbeid i høyrisiko- og konfliktområder. Identifiserte risikoer er fulgt opp gjennom målrettede tiltak beskrevet i kapittel 12.

Oppfølging 2026: Vi vil tydeligere knytte prioriterte risikoer til konkrete tiltak (kapittel 12) med ansvar, status og plan for oppfølging, og bruke Soliday og medarbeiderundersøkelse som datagrunnlag der det er relevant.



12. Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

12.1 Rekruttering:

Organisasjonens personalpolitikk skal sikre like rettigheter og muligheter for alle, uavhengig av kjønn, alder, etnisitet og funksjonsevne. Dette oppnås gjennom rekrutteringsprosesser med strukturerte intervjuer og kompetansebaserte spørsmål, inkludert andregangsintervju med case-løsning og personlighetstester. Det gjennomføres også automatisert referansesjekk. Grundig arbeid med jobbanalysen sikrer bredde i søkergruppen og setter søkelys på kritisk kompetanse i utlysningen. Utlysningsskanalene er valgt for å nå en bredest mulig søkergruppe. Bilder i utlysningstekster viser mangfold, men det arbeides kontinuerlig med å velge enda mer relevante bilder. En mangfoldserklæring er inkludert i utlysningsteksten. Jobbanalysen kartlegger nødvendig kompetanse og perspektiv for avdelingen og gjenspeiles i utlysningsteksten.

I 2025 iverksatte vi vårt nye HRM-verktøy Soliday som har gitt oss et felles globalt digitalt verktøy for rekruttering hvor vi har en bedre oversikt over alle rekrutteringer i Norsk Folkehjelp.

De tillitsvalgte deltar i innstillingsgruppen i alle rekrutteringsprosesser i Norsk Folkehjelp. På grunn av kapasitetsbegrensninger, deltar de tillitsvalgte ikke alltid i intervjuer, men er involvert i jobbanalysen og innstillingen eller godkjenner rekrutteringen.

Vi har en Rekrutteringspolicy som fremmer intern mobilitet, ikke-diskriminering og bevissthet om fordommer i prosessen. På nettsiden vår presenterer vi ledige stillinger på både norsk og engelsk, noe som gjør det enklere for kandidater fra ulike miljøer å finne frem og søke. Dette er et viktig tiltak for å tiltrekke seg et bredt mangfold av kvalifiserte søkere med ulik erfaring og kompetanse, og styrker samtidig vår posisjon som en inkluderende og mangfoldig organisasjon.

12.2 Forfremmelse -og utviklingsmuligheter:

Medarbeidersamtalene for ansatte både i Norge og internasjonalt har nå fått navnet Performance and Development Dialogue (PDD), og er integrert i vårt nye globale HR-verktøy, Soliday, under modulen «Talent». Her samles felles maler, karriereutviklingsverktøy og selve medarbeidersamtalen, noe som gir et helhetlig og tilgjengelig system for alle. Modulen er klar i mars 2026, så medarbeidersamtalene ble ikke holdt i 2025. PDD setter tydelig fokus på den åpne dialogen mellom leder og ansatt, med måloppnåelse og kompetanseutvikling som sentrale punkter. Samtalene følger en fast årlig rytme, supplert med en mindre oppfølgingsamtale for å sikre at utviklings- og læringsbehov, som hospitering og videreutdanning, blir fulgt opp og at prosessen er på rett spor.

Ansatte i Norge kan søke midler til etter- og videreutdanning via vårt kompetanse-utviklingsfond. Vi er også med i et sentralt fond administrert av HK og AAF, hvor kun HK-medlemmer kan søke. Ansatte har rett til to dager fri for eksamenslesing og fri på eksamensdagen. Vårt permisjonsreglement tillater permisjon for internasjonale humanitære stillinger, som gir verdifull kompetanse. Flere ansatte fra våre internasjonale program rekrutteres til hovedkontoret, og lokale ansatte får kompetanse til å søke expat-stillinger.

12.3 Lønns- og arbeidsvilkår:

Organisasjonen har en flat struktur hvor tariffavtalen fastsetter lønnsvilkårene. Vi har en lønnspolitikk som eliminerer lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Vi tilbyr fleksitid og sommertid fra 15. mai til 15. september, med en redusert arbeidstid på én time. Videre gir vi mulighet for hjemmekontor opptil to dager i uken. De ansatte får anledning til å bruke en time av arbeidstiden per uke til trening, og vi støtter økonomisk med opptil 14 timer hos kiropraktor eller fysioterapeut årlig.

Handel og Kontor-klubben i Norsk Folkehjelp kan ha møter i arbeidstiden, og vi finansierer en frikjøpt klubbleder (hovedtillitsvalgt) i 100 prosent stilling. Vårt hovedkontor er sentralt plassert i Oslo og er lett tilgjengelig for både ansatte og besøkende, tilsvarende gjelder for våre regionskontorer i større norske byer. Vi har vedtatt en ny lønnspolitikk som har gitt mange ansatte i Norge høyere titler og lønn.

Senioransatte (fra det året de fyller 60 år) får en ekstra ferieuke. Mobiltelefon dekkes av arbeidsgiver, og vi gir bidrag til internetttilgang for de som trenger det i forbindelse med hjemmekontor. All innenlands reisetid dekkes time for time, og ved utenlandsreiser dekkes inntil 15 timer utover normal arbeidstid. Ansatte har tre ekstra fridager i romjulen og én i påskeuken.

Våre expats får Rest and Recuperation i høyrisikoland etter gjeldende reglement, samt tre hjemreiser dekket av arbeidsgiver årlig. Vi har etter forhandlinger i 2024 tilrettelagt for at flere expats kan ha med familien til landet de skal jobbe i.

Norsk Folkehjelp er tilknyttet LOs bedriftsidrettslag og dekker årsavgiften til ansatte som ønsker å benytte seg av dette tilbudet. Vi tilbyr reiseforsikring for alle ansatte, avtalefestet pensjon gjennom Statens pensjonskasse, og vi er en etablert Inkluderende Arbeidslivs bedrift (IA).

I 2025 fastsatte vi nye IA-mål som AMU har ansvar for, og som organisasjonen skal arbeide strukturert mot fremover. Målene er følgende:

1. Vi skal være en trygg og inkluderende organisasjon:

Vi har nulltoleranse for diskriminering, trakassering og mobbing, og gjennomfører obligatorisk opplæring i mangfold og inkludering for alle ansatte og ledere, samt skaper trygge dialogarenaer også på tvers av kulturer og land.

2. Unngå skader og ulykker

Vi gjennomfører systematiske risikovurderinger og tilbyr opplæring i sikker atferd, inkludert førstehjelp og krisehåndtering tilpasset ulike kontekster, samtidig som vi legger til rette for rapportering og oppfølging av nestenulykker for å muliggjøre læring og forebygge alvorlige hendelser.

3. Sikre balansert arbeidsbelastning som gir lavt sykefravær

For å sikre en balansert arbeidsbelastning som gir lavt sykefravær, gjennomfører vi jevnlig medarbeiderundersøkelser, tilbyr fleksible arbeidstidsordninger og mulighet for hjemmekontor når det er relevant, tilrettelegger for ansatte med spesifikke behov, for eksempel etter sykdom eller ved høyt stressnivå, og gir ledere opplæring i å forebygge utbrenthet og psykososiale utfordringer.

4. Gode og kjente system for avvik og varsling

Vi har en kjent varslingsrutine med lav terskel for å melde fra, mulighet for anonymitet, og tilbyr opplæring i både identifisering og håndtering av avvik og varsler, samtidig som vi sikrer en tillitsbasert oppfølging som ivaretar varslers rettigheter og trygghet.

5. Godt kjennskap til HMS-arbeid hos alle ansatte i organisasjonen

HMS-opplæring inngår som en del av introduksjonen for nyansatte, inkluderes i lederoppfølging og medarbeidersamtaler, og løftes jevnlig frem gjennom møter, nyhetsbrev og intranett.

12.4 Tilrettelegging:

Vi har anskaffet passende kontorutstyr til alle ansatte og etablert et universelt utformet kontorlandskap ved bruk av flyttbare ramper mellom øvre og midtre etasje samt en rampe på utsiden av kontorlokalet for enkel adgang til de ulike inngangene. En brannevakueringstol er tilgjengelig, og vi har installert stellebord på handikaptalettet for å gjøre det enklere å ta med små barn til kontoret. Vi har også tilrettelagt et rom som kan brukes til hvile, amming, meditasjon eller bønn.

Vi legger til rette for omsorgsoppgaver for barn eller andre nære familiemedlemmer ved at ansatte kan benytte fleksibel arbeidstid eller innvilges permisjon ved behov. Vi gir velferdspermisjon, fri ved planleggingsdager i barnehage, SFO og skole. Ansatte med ikke-kristen bakgrunn får fri på viktige høytidsdager. Ansatte som trenger det, får databriller, og vi tilbyr helsesjekk og vaksiner i forbindelse med reiser. Alle ansatte som har behov for psykologisk støtte får dekket inntil fem behandlinger, med mulighet for flere ved behov, bestemt av psykolog/psykiater. Vi tilbyr førstehjelpskurs som holdes av Norsk Folkehjelp Oslo for ansatte i Norge. Vi ser på muligheten for å tilby kunnskap om førstehjelp globalt, mulig i form av e-læring. Vi har tilgjengeliggjort kunnskap i organisasjonen om hvordan gi kollegastøtte ved stress- og traumesituasjoner. I 2026 vil en global e-læring for psykososial førstehjelp bli ferdigstilt og tilgjengeliggjort.

12.5 Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv:

Vi er en IA-bedrift med 24 egenmeldingsdager i året. Hjemmekontor kan brukes inntil to dager i

uken. Fleksitid gjør det enklere å levere eller hente i barnehagen eller skole. Vi tilrettelegger omsorgsoppgaver med fleksitid eller permisjon, og gir ammeferie ved behov. Vi har avtalefestet fri med lønn for ansatte som har barn med planleggingsdager i barnehage, SFO og skole. Ansatte i internasjonale avdelinger besøker programmene to ganger i året, og vi forsøker å tilrettelegge dette i kombinasjon med omsorgsoppgaver. Expats kan ha med familien dersom landet er trygt og det er økonomisk mulig.

12.6 Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold:

Norsk Folkehjelp har nulltoleranse for trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Arbeidet er forankret i organisasjonens etiske retningslinjer, safeguarding-policy og likestillingspolitikk.

Organisasjonen har en ekstern varslingskanal gjennom EQS Integrity Line, hvor ansatte og andre kan varsle om kritikkverdige forhold, også anonymt. Varler håndteres i tråd med fastsatte rutiner, og det legges vekt på konfidensialitet, rettssikkerhet og beskyttelse av varslere. Varslingskanalen ligger godt synlig på vår hjemmeside og på vårt intranett. Vi har en varslingsrutine, kalt prosedyre for brudd på de etiske retningslinjer.

Opplæring i ønsket atferd, varslingsrutine og håndtering av trakassering inngår i onboarding av nyansatte, lederopplæring og øvrige kompetansetiltak. Arbeidet følges opp i samarbeid mellom HR, HMS, safeguarding og antikorrupsjon.

12.7 Arbeidsmiljø:

De etiske retningslinjene er oppdatert og skal signeres av alle nye ansatte i Norsk Folkehjelp. Vi har laget nye plakater på norsk og engelsk, som henger på kontoret og finnes i HR- og lederhåndboken for ansatte globalt.

AKAN-utvalget rapporterer til AMU og arbeider med forebygging av rus- og spillavhengighet blant ansatte. De støtter også ledere i oppfølging av ansatte med avhengighetsproblemer. Vi har en

global prosedyre for rus- og spillavhengighet. Prosedyrene er del av den digitale introduksjonen for nyansatte. Vi arbeider fortløpende med å ajourføre og formidle både Medarbeider- og Ledelseshåndboken samt den globale Staff and Management Handbook.

Norsk Folkehjelp har etablert en Complaints Policy for global behandling av henvendelser og tilbakemeldinger, som et supplement til eksisterende varslingskanal. Organisasjonen arbeider nå med å identifisere en hensiktsmessig kanal hvor både interne og eksterne aktører kan gi konstruktive tilbakemeldinger, enten disse er positive eller negative.

Norsk Folkehjelp har et sosialt utvalg som består av representanter fra alle avdelinger på hovedkontoret. Utvalget har et mandat om å organisere diverse sosiale og inkluderende

arrangementer for de ansatte, slik som sommerfester og julebord. Maten i kantinen er delvis subsidiert og tydelig merket for å vise innhold med hensyn til religiøse behov og allergener.

I 2026 vil vi styrke oppfølgingen av likestilling og mangfold ved å etablere tydeligere felles mål og indikatorer på tvers av organisasjonen. Vi vil gjennomføre en oppdatert kjønnskartlegging basert på Soliday og planlegger første globale medarbeiderundersøkelse. Videre prioriterer vi tiltak som bygger en trygg kultur og et godt ytringsklima, øker kompetansen hos ledere, og sikrer kjent og tillitsvekkende praksis for varslings, forebygging og håndtering av uønskede hendelser i Norge og globalt.





Støtt oss



Bli Medlem

folkehjelp.no

Postboks 8844 Youngstorget
N-0028 Oslo



Norsk
Folkehjelp