

Likestillings- og mangfolds- redegjørelse

Norsk Folkehjelp 2024

folkehjelp.no



Norsk
Folkehjelp



**Norsk
Folkehjelp**

Norsk Folkehjelp
Postboks 88 44 Youngstorget
N-0028 Oslo



Rik på mangfold



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
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	12
6.2 Gjennomsnittslønn for expats pr. kjønn	13
7. Deltidsbruk i Norge	14
8. Foreldrepermisjon	15
9. Oversikt nasjonalitet og alder blant ansatte i Norge og expats i 2024	16
10. Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering	17
10.1 Medarbeiderundersøkelse	17
10.2 Markeringer	17
10.3 Internasjonale aktiviteter	18
10.4 Nasjonale aktiviteter	18

11. Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling	19
11.1 Vi undersøker diskrimineringsrisikoer og barrierer for likestilling ved at:	19
11.2 Tillitsvalgte og ledelsen (AMU) har funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:	19

12. Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis	20
12.1 Rekruttering:	20
12.2 Forfremmelse -og utviklingsmuligheter:	20
12.3 Lønns- og arbeidsvilkår:	21
12.4 Tilrettelegging:	21
12.5 Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv:	21
12.6 Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold:	22
12.7 Arbeidsmiljø:	22

1. Innledning

Alle ansatte i Norge, inkludert expats på norsk kontrakt, er underlagt 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.

Vi arbeider systematisk med å innhente kunnskap om tiltak og barrierer. I 2025 skal vi implementere et nytt globalt HRM-system, kalt Workday, som vil gi bedre tilgjengelig informasjon om alle ansatte og muliggjøre medarbeiderundersøkelser globalt. Vi utvikler også en global risikovurdering som, når den er implementert, vil gi en systematisk oversikt over hele organisasjonen for å forebygge diskriminering og fremme likestilling.

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 sitt Prinsipp- og

handlingsprogram 2023-27. Solidaritet i praksis er vår visjon og kjennetegner vårt arbeid og engasjement.

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.



Foto: Espen Brekke

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 15.000 medlemmer og 108 lokallag. Vi jobber mot rasisme og ekskludering, og driver inkluderingsaktiviteter samt førstehjelp, søk- og redningsoppdrag. Vi samarbeider tett med LO og forbund om antirasisme, likestilling og mangfold.

På internasjonalt nivå engasjerer vi oss i opprydning av miner og eksplosiver, samt støtter våre partneres 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.



Foto: Sean Sutton



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

Vi har inkludert likestilling, mangfold og inkludering i vårt HMS-arbeid. Dette er en naturlig del av å arbeide med psykisk og fysisk helse, og et trygt arbeidsmiljø for de ansatte.

Generalsekretæren og ledergruppen har ansvaret for Norsk Folkehjelps likestillings- og mangfoldsarbeid, mens sentralstyret sikrer at utredningen blir fulgt opp.

Arbeidsmiljøutvalget (AMU), som består av ledelsen, HR/HMS-ansvarlig, verneombud,

tillitsvalgt fra Handel og Kontor og bedriftshelsetjenesten, har det operative ansvaret for likestilling og mangfold. Expat Union (klubb for internasjonalt ansatte) blir involvert fortløpende i saker som er relevante for deres medlemmer.

Seniorrådgiver for HMS, mangfold og inkludering samler inn og systematiserer alt arbeid knyttet til likestilling og mangfold. Denne informasjonen brukes til å oppfylle aktivitets- og redegjørelsesplikten.



Foto: Norsk Folkehjelp

5. Tilstand for kjønnslikestilling

I 2024 besto Norsk Folkehjelps styre av ni kvinner og ni menn. I ledergruppa var fordelingen fire kvinner og fire menn.

Norsk Folkehjelps ansatte hadde totalt 160,23 årsverk i Norge i 2024, en reduksjon på 10,5 årsverk fra året før. Reduksjonen skyldes hovedsakelig avviklingen av akuttinnkvarteringen for flyktninger på Gardermoen. Det er 141 utstasjonerte, også kalt expats. Vi har 3200 internasjonale ansatte som

tilsvarer et likt antall årsverk. Disse ansatte vil bli inkludert i oversikten når vårt nye globale Human Capital Management-system, Workday, er fullstendig implementert.

Tabellen nedenfor gir en oversikt for 2024 over antall ansatte og årsverk i Norsk Folkehjelp, fordelt på forskjellige lokasjoner for ansatte i Norge og utstasjonerte.

Arbeidssteder	Ansatte	Årsverk
Hovedkontoret	150	144,9
Regionskontor	13	13
Gardermotjenesten	8	2,33
Utstasjonerte (expats)	141	141
Totalt	320	309,23

Kjønnsfordelingen blant de ansatte er samlet sett 39 prosent kvinner og 61 prosent menn.

På hovedkontoret var det i 2024 en liten overvekt av kvinner (58 %).

Lederstillinger internasjonalt	Kvinner	Menn	Totalt
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

Internasjonalt er det flest menn i lederstillinger (83 %). Av 108 lederroller i utenlandsprogrammene er det kun 19 kvinner. Kvinner har en større andel av høyere lederstillinger, mens antallet synker i tekniske lederroller som mine- og eksplosiv-rydding. Vi må derfor identifisere barrierer som hindrer kvinner i å få disse lederposisjonene. Vårt arbeid inkluderer risikofylte aktiviteter og arbeid utover vanlig arbeidstid, noe som kan være utfordrende for ansatte med familieansvar og bedre tilrettelegging er derfor nødvendig.

Tradisjonelt har vi også rekruttert mange ansatte fra militæret, hvor det er flere menn enn kvinner. For å øke kvinneandelen vil vi fokusere på intern mobilitet og utviklingsmuligheter med tydeligere kompetansekrav. Vi har initiert en omfattende prosedyre for gravide kvinner og mødre som arbeider internasjonalt under høy risiko. Denne prosedyren, som forventes fullført i 2025, 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 31.12.2024 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.

6.1 Gjennomsnittslønn i Norge per lønnsgruppe i NOK

Lønnsgruppe	Kvinner		Menn		Alle		Kvinnerns lønn i % av menns lønn
	Snittlønn	Antall	Snittlønn	Antall	Snittlønn	Antall	
1	-		-		588 046		-
2	681 423		676 969		679 666		100,7%
3	803 976		806 227		805 226		99,7%
4	837 239		838 154		837 748		99,9%
5	958 605		1 021 197		955 117		93,9%
Ansatte i Norge	714 231	100	730 854	73	721 245	173	

I 2024 ble en ny lønnspolitikk innført, og ansatte ble plassert i henhold til denne. Dette har resultert i at mange ansatte har blitt oppgradert fra rådgiver til seniorrådgiver, og fått justert sin lønn. Dette har ført til en utjevning av kvinners lønn i prosent sammenlignet med menn i alle lønnsgrupper. I gruppe 2 har kvinners andel av lønn gått ned fra 101,8% til 100,7%, mens det i lønnsgruppe 3 har gått opp fra 96,2% til 99,7%. I lønnsgruppe 4 har kvinners andel av lønn gått opp fra 94,5% til 99,9%. I lønnsgruppe 5, hvor ledergruppen er plassert, har kvinners andel av lønn i prosent mot menn gått ned fra 94,1% til 93,9%. Dette skyldes hovedsakelig at flere menn med lang ansiennitet er plassert i denne lønnsgruppen.

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 antall kvinner og menn fra oversikten for å beskytte personvernet, da få ansatte i enkelte kategorier kan identifiseres. Noen stillinger er midlertidige og manuelt plassert. Internasjonale programmer har ingen lønnsgrupper, så gjennomsnittslønn oppgis kun etter kjønn.

6.2 Gjennomsnittslønn for expats pr. kjønn

Med tilleggstrinn:

	Kvinner	Menn	Totalt
Antall	24	117	141
Gjennomsnitt lønnstrinn	49,3	47,5	47,8
Gjennomsnitt beløp	648 150 NOK	628 809 NOK	632 101 NOK

Vi har langt færre kvinnelige expats. Kvinner tjener mer enn menn fordi de er plassert i de høyeste lederstillingene, samt at kvinnene har lengre

ansiennitet enn menn da de gjerne har jobbet lenge i organisasjonen.



Foto: Ellen Johanne Jarli

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

I Norsk Folkehjelp jobber 81,5 % av de ansatte i Norge fulltid, 12,2 % jobber deltid (inkludert 4,4 % timelønnede), og 6,1 % er midlertidig ansatt. Ansatte ønsker ofte deltid på grunn av alder, helse,

familieforpliktelser eller studier. Noen deltidsjobber er prosjektbaserte og avhenger av ekstern finansiering.

8. Foreldrepermisjon

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. Vi legger til rette for at ansatte kan kombinere jobb og familieliv. Tiltakene inkluderer ammemuligheter

i arbeidstiden, fleksibel arbeidstid for henting i barnehage og skole, samt betalt permisjon ved planleggingsdager i barnehage og skole. Vi ser også på andre inkluderende tiltak som for eksempel å organisere barseltreff på kontoret for ansatte som er i foreldrepermisjon.

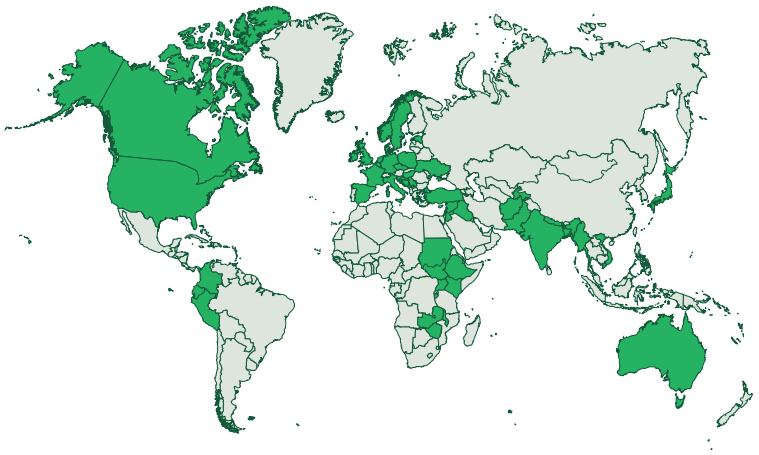


Foto: Ida Kroksøter



9. Oversikt nasjonalitet og alder blant ansatte

i Norge og expats i 2024



Ansatte fra 52 nasjoner:

Afghanistan, USA, Australia, Bosnia-Herzegovina, Bangladesh, Belgia, Burundi, Canada, Colombia, Danmark, Ecuador, Estland, Etiopia, Frankrike, India, Irak, Irland, Italia, Japan, Jordan, Kenya, Kosovo, Kroatia, Libanon, Montenegro, Malawi, Myanmar, Nederland, Nepal, Norge, Peru, Pakistan, Polen, Rwanda, Serbia, Singapore, Slovenia, Spania, Storbritannia, Sudan, Sverige, Syria, Tadsjikistan, Tsjekkia, Tyrkia, Tyskland, Uganda, Ukraina, Ungarn, Vietnam, Zambia, Zimbabwe.

Alder:

- **Spenn:** 24-68 år, flest mellom 40-59 år
- **Gjennomsnitt:** 47,5 år

160

norske statsborgere (48,6%)

73

ansatte fra 15 EU/EØS-land

96

fra øvrige verden

34 av 179

ansatte i Norge har utenlandsk bakgrunn

Ledelsen internasjonalt:

11

Ansatte fra 11 nasjoner (81,8%)

4

norske statsborgere (18,2%)

10. Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Norsk Folkehjelp vedtok i 2024 en strategi som gjelder fram til landsmøtet 2027. Strategien fokuserer på arbeidsmiljø, kultur, lederskap og medarbeiderskap, med mål om å forbedre organisasjonsresultatene gjennom effektiv ledelse og kultur.

Den nye 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

10.1 Medarbeiderundersøkelse

I 2024 gjennomførte vi vår første medarbeiderundersøkelse siden 2019 ved hjelp av vår nye leverandør Polum. Deres verktøy for medarbeiderundersøkelser gjorde det mulig å inkludere expats i undersøkelsen. En global medarbeiderundersøkelse for alle ansatte vil bli gjennomført etter implementeringen av det nye globale HRM-systemet Workday, som starter i 2025.

Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen på organisasjonsnivå bekreftet utfordringer som ble identifisert i strategiprosessen. Undersøkelsen fra 2024 viser at organisasjonen er sterk på områdene inkludering, utvikling og autonomi, mens vi ønsker å forbedre oss på å tydeliggjøre områdene verdi, tydelighet og balanse. Ledergruppens handlingsplan inkluderer også tiltak for ledelse, effektivitet, transformasjon, endring, arbeidsmiljø og trivsel. Alle avdelinger har også analysert sine resultater og følger opp dette med inntil 3 styrker og 3 forbedringsområder.

10.2 Markeringer

Den 17. juni 2024 arrangerte vi et lunsjseminar for ansatte i forbindelse med Pride. Vi diskuterte globale situasjoner for LHBTQ+-rettigheter, utfordringer i våre programmer, og delte ekspertise fra Diskriminerings- og meglingsbenken. Skeiv Verden bidro med kunnskap om skeive med innvandrerbakgrunn i Norge. Norsk Folkehjelp vil fortsette å arbeide for tryggheten og rettighetene til skeive både nasjonalt og internasjonalt. I årshjulet vårt er også viktige markeringsdager som Ramadan, Kvinnedagen, og FNs dag mot rasisme og diskriminering inkludert. Fra 2024 vil Kommunikasjonsavdelingen ha ansvaret for dette og inkludere det i sin årsplan.

10.3 Internasjonale aktiviteter

I 2024 arbeidet Norsk Folkehjelp med å fremheve kjønn og mangfold, og arrangerte sidearrangementer i samarbeid med Nederland og Tyskland. De la vekt på betydningen av kjønn og mangfold i mineaksjoner på møter mellom statspartene i Antipersonellminekonvensjonen (APMBC) og konvensjonen om klasevåpen (CCM).

- **Angola:** I 2024 ble det utviklet en politikk for kjønn og mangfold for ANAM - National Mine Action Authorities, som en del av det internasjonale arbeidet i Angola. Vi har også gjennomført opplæring for ANAM i kjønn og mangfold og oppdatert deres datainnsamlingsverktøyene i tråd med dette.
- **Vietnam:** Vi mottok midler i Vietnam fra den tyske ambassaden i Hanoi for prosjektet "Women Working in Peace and Security". Tilskuddet ble brukt til kjønns- og mangfoldstrening samt lederopplæring for kvinnelige mellomledere og operative ansatte. Programmet produserte også tre korte videoer som viser aktivitetene og erfaringene til deltakerne.
- **Kambodsja:** Norsk Folkehjelp fokuserte på miljø, kjønn og mangfold under den 5. Tilsynskonferansen av APMBC som fant sted i Kambodsja. Norsk Folkehjelp bidro med konkrete punkter i Siem Reap-Angkor-handlingsplanen, både alene og som del av Gender and Diversity Working Group, som skal lede APMBC- arbeidet de neste fem årene.

Norsk Folkehjelp ble godkjent som nomineringsaktør for Students at Risk (StAR)-programmet i Norge i 2024. Programmet støtter studenter som mister utdanningsrettigheter på grunn av menneskerettighetsaktivisme. StAR gir disse studentene en trygg mulighet til å fullføre studiene i Norge og opprette globale aktivistnettverk. Det fungerer som beskyttelse for unge menneskerettighetsforkjempere, og er et viktig verktøy for å støtte våre partnere i å sikre trygghet for deres medlemmer og aktivister.

10.4 Nasjonale aktiviteter

Nasjonalt arbeider vi med å forbedre kompetansen til våre medlemmer, slik at de kan bruke sitt nettverk til å påvirke lokalsamfunnene innen inkludering og helse. Vi arrangerer flere konferanser i året, inkludert solidaritetskonferansen, sanitetskonferansen, lederkonferansen og Solidaritetsungdommens konferanse. Her lærer medlemmene hvordan de kan sette i gang inkluderende aktiviteter og bekjempe rasisme og diskriminering både lokalt og internasjonalt. I 2024 har vi holdt kurs for medlemmer som ønsker å lede vårt antirasismekurs. Vi har også gjennomført flere Kvinner Kan-kurs for innvandrerkvinner, hvor vi lærer dem om rettigheter og hvordan de kan tale sin egen sak. Vi samarbeider nært med fagbevegelsen, blant annet ved facilitere nettverket *Rik på mangfold – en fagbevegelse for alle*. Vi har laget en veileder for nettverket som skal bidra til mer mangfoldige valgkomiteer. I 2024 gjennomførte ansatte og frivillige fra Norsk Folkehjelp sertifisering i RITS-metoden for å kvalifisere seg som kollega-støtte. Kurset gir en grundig innføring i samtaleteknikker og belyser hvordan arbeidsmiljø og psykososiale forhold påvirker reaksjoner på yrkesrelatert stress. Både frivillige og ansatte som møter stressende og traumatiske situasjoner har behov for systematisk oppfølging. Dette arbeidet vil bli videreført i 2025. For våre medlemmer har vi også opprettet en hjelpe- og veiledningsgruppe mot vold, overgrep, grenseoverskridende adferd og rasisme.

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

11.1 Vi undersøker diskrimineringsrisikoer og barrierer for likestilling ved at:

- AMU gjennomfører en årlig global risikovurdering for Norsk Folkehjelp som inkluderer vurdering av trakassering, seksuell trakassering og diskriminering. Risikoreducerende tiltak er på plass.
- HR og tillitsvalgte nasjonalt og internasjonalt samarbeider tett, blant annet ved å jevnlig revidere alle virksomhetens retningslinjer innen de ulike personalpolitiske områdene.
- HR, sikkerhetsansvarlig og jurister samarbeider tett om policy og prosedyrer.
- Vi har årlige medarbeiderundersøkelser -og samtaler.
- En ressursgruppe med representanter fra alle avdelinger bidrar med informasjon om likestilling og mangfoldsarbeid til HMS-ansvarlig.
- Norsk Folkehjelp har en ekstern varslingskanal fra EQS, hvor man også kan varsle anonymt.
- HR og Sikkerhetsansvarlig har en felles kanal for rapportering av avvik som blir fulgt opp fortløpende.
- Det gjennomføres vernerunder på hovedkontoret to ganger i året, hvorav en vernerunde fokuserer mest på ergonomi.

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

- Vi har mottatt rapporter om manglende aksept og forståelse for LHBTQ+ rettigheter i enkelte av våre internasjonale land, hvor blant annet lovgivningen kan føre til fengsling for homoseksualitet.
- Inntak av alkohol under sosiale sammenkomster kan øke risikoen for seksuell trakassering, spesielt mot kvinner.
- Kulturforskjeller mellom expats og nasjonalt ansatte i våre internasjonale program kan føre til varslingsaker og konflikter.
- Enkelte ansatte internasjonalt varsler om opplevd diskriminering, mobbing, seksuell trakassering eller trakassering.
- Vi må finne ut hvorfor det er færre kvinnelige ledere internasjonalt og hvordan vi kan få flere.
- I Norge rapporterte enkelte ansatte i medarbeiderundersøkelsen om en opplevelse av mangel på trygghet når det gjelder å varsle om arbeidsmiljø og helse.
- Noen ansatte rapporterte i medarbeiderundersøkelsen om forekomst av mobbing, trakassering og diskriminering i avdelingen sin.
- Det ble også rapportert at en god del ansatte manglet kunnskap om organisasjonens verdier, etikk og varslingsrutiner.

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 fokuserer på kritisk kompetanse i utlysningen. Utlysningskanalene 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.

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 jobb-analysen og innstillingen eller godkjenner rekrutteringen. Det har vært noe variasjon i praksis, spesielt når interne kandidater søker. Rekrutteringspolicyn vektlegger intern mobilitet og inkluderer temaer om ikke-diskriminering og

bevissthet rundt egne fordommer. I 2024 oppdaterte vi nettsiden vår med informasjon om ledige stillinger på både norsk og engelsk, i et tiltak for å tiltrekke flere kvalifiserte kandidater til Norsk Folkehjelp. Norsk Folkehjelp | Ledige stillinger

12.2 Forfremmelse -og utviklingsmuligheter:

Medarbeidersamtalene for ansatte i Norge og internasjonalt heter Plan- og utviklingssamtale (PLUS) og Performance and Development Dialogue (PDD). Årlige samtaler, med en mindre oppfølgingsamtale, skal dekke utviklings- og læringsbehov som hospitering og videreutdanning. I 2024 reviderte vi disse malene etter tilbakemeldinger om manglende brukervennlighet.

Ansatte i Norge kan søke midler til etter- og videreutdanning via vårt kompetanseutviklingsfond. 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. I 2024 implementerte vi 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.

HK-klubben kan ha møter i arbeidstiden, og vi finansierer en frikjøpt klubbleder 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 tilbyr reiseforsikring for alle ansatte, avtalefestet pensjon gjennom Statens pensjonskasse, og vi er en etablert IA-bedrift. Senioransatte (fra det året de fyller 60 år) får en ekstra ferieuke. Mobiltelefon dekkes av arbeidsgiver, og vi gir bidrag til internettilgang 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.

Norsk Folkehjelp er tilknyttet LOs bedriftsidrettslag og dekker årsavgiften til ansatte som ønsker å benytte seg av dette tilbudet.

I 2024 startet vi et prosjekt for å kartlegge kompensasjoner og fordeler for ansatte i organisasjonen. Dette bedret forståelsen mellom ledelsen, Handel og Kontor-klubben, og Expat Union under de årlige forhandlingene. Det ble blant annet enighet om å tilrettelegge for at flere expats kan ha med familien til landet de skal jobbe i. Vi har vedtatt en ny lønnspolitikk som har gitt mange ansatte i Norge høyere titler og lønn. I 2025 vil ledelsen og Expat union forhandle og ferdigstille ny lønnspolitikk for expats.

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 handikaptaolettet 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. 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. Ansatte i Norsk Folkehjelp deltok i 2024 på kurs i å gi kollegastøtte ved stress- og traumesituasjoner, dette vil bli systematisert videre i 2025 av HMS-ansvarlig i HR.

12.5 Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv:

Vi er en IA-bedrift med 24 egenmeldingsdager i året, samt 10 dager hjemme med sykt barn per barn. 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 ammefri ved behov. 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:

Vi har en safeguarding policy mot seksuell utnyttelse, misbruk og trakassering. Alle ansatte må gjennomføre et obligatorisk kurs i safeguarding og får kursbevis. En dedikert ansatt følger opp dette arbeidet. Vi har en global Gender Equality Policy som støtter kvinners og LHBTQ+ sine rettigheter. En erfaren rådgiver bistår med kompetanseutvikling og støtte i vår internasjonale portefølje.

I 2024 reviderte vi prosedyrene mot diskriminering, vold, mobbing og trakassering, disse ble inkludert i et nytt digitalt introduksjonskurs for nyansatte i hele organisasjonen.

HMS-ansvarlig og spesialrådgivere for Safe-guarding og Anti-korrupsjon møtes jevnlig for å systematisk forbedre vårt arbeid innen etikk, ønsket atferd og arbeidsmiljø.

Det jobbes med en global risikovurdering som inkluderer AMUs risikoer for bedre forståelse av blant annet diskriminering, seksuell trakassering og trakassering. Dette arbeidet fortsetter i 2025.

12.7 Arbeidsmiljø:

Vi har revidert de etiske retningslinjer (Code of conduct) i 2024. De 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. Vi har laget nye plakater på norsk og engelsk som er hengt opp i kontorlandskapet. Plakatene er tilgjengelig gjort i HR -og lederhåndboken for alle våre ansatte globalt.

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. Varslingskanalen ligger godt synlig på vår hjemmeside og på vårt intranett.

Vi lagde ny varslingsrutine i 2024, kalt prosedyre for brudd på de etiske retningslinjer. 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 lagde en ny global prosedyre for rus- og spillavhengighet i 2024. De oppdaterte prosedyrene er nå inkludert i den digitale introduksjonen for nyansatte. I 2025 vil vi fortsette med implementeringen av de etiske retningslinjene og tilhørende prosedyrer, samt øke kjennskapen til våre varslingsrutiner. I 2024 ble HR- og ledelseshåndboken oppdatert og ryddet for å tilgjengeliggjøre bedre informasjon til de ansatte. Dette arbeidet fortsetter i 2025.

Norsk Folkehjelp vedtok en Complaints Policy i 2024 for global håndtering av klager og tilbakemeldinger, utenom varslingskanalen. I 2025 vil vi, etter råd fra eksterne konsulenter, etablere en rapporteringskanal for både positive og negative tilbakemeldinger.

Norsk Folkehjelp har etablert 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 subsidiert og tydelig merket for å vise innhold med hensyn til religiøse behov og allergener.

I 2025 vil vi etablere en global HMS-policy for bedre oppfølging av ansatte, spesielt innen stress og traumehåndtering. Policyen vil inkludere vårt internasjonale ansvar, også kjent som "Duty of care".

I 2025 vil vi fortsette det systematiske arbeidet for å fremme likestilling, mangfold og inkludering globalt. Dette blir gjennomført ved å følge strategiske dokumenter og policyer, samt ved å fokusere på tillitsbasert ledelse, psykologisk trygghet og lederutvikling.



Foto: Hilda Klaveness



Støtt oss



Bli Medlem

folkehjelp.no

Postboks 8844 Youngstorget
N-0028 Oslo



Norsk
Folkehjelp