

ARP-rapport hos Leger Uten Grenser

Introduksjon

Denne rapporten er produsert i samarbeid med Equality Check, basert på data og informasjon lagt til av Leger Uten Grenser. Rapporten beskriver likestillingsstatus hos Leger Uten Grenser, og hvordan Leger Uten Grenser jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte. Tallene er basert på antall ansatte per 31.12.21.

Leger Uten Grenser er en ansvarlig arbeidsgiver og en organisasjon basert på ansvarlig adferd fra våre ansatte og medlemmer. Arbeidsgiver og ansatte har en gjensidig rolle i å forebygge, oppdage og adressere uakseptabel adferd. Leger Uten Grenser ansatte bør forsikre seg om at pasienter og andre parter i vårt arbeid har fått informasjon om at våre ansatte er forpliktet til å etterleve de etiske retningslinjene til organisasjonen. De etiske retningslinjene er forankret i toppledelsen, og innad i Leger Uten Grenser skal alt personale (inkludert ansatte på internasjonale oppdrag, frivillige og ansatte på dagsoppdrag) samt samarbeidspartnere i felt (inkludert konsulenter og gjester) forstå, innlemme og etterleve de etiske retningslinjene i både profesjonell og privat adferd. De etiske retningslinjene er vedlegg til alle våre kontrakter og er tilgjengelig på vårt intranett, påminnelse sendes årlig til alle ansatte.

Leger Uten Grenser utarbeidet ny lønnspolicy med nivåene 1-10 i 2008 i samarbeid med ansattrepresentanter og HR. Den er basert på HAY metodikk, med funksjons- og jobb beskrivelser.

Ledelsen gikk gjennom stillingsbetegnelsene med ansattrepresentanter og inngikk felles avtaler om hvordan stillingsbetegnelsene ble fordelt på de forskjellige nivåene, for å sikre lik lønn for arbeid av lik verdi. Policyen er kjønnsnøytral, transparent og ikke-diskriminerende.

Årlige lønnsjustering følger statens lønnsoppgjør, og lønnen benchmarkes jevnlig mot andre samfunnsaktører i og utenfor samme sektor.

Definisjon av nivåer

Lønnsnivå 10: Generalsekretær

Lønnsnivå 9: Ikke i bruk 2021

Lønnsnivå 8: Toppledelsen

Lønnsnivå 7: Mellomledere og ekspertroller innenfor operasjonelle oppgaver, medisinsk og IT

Lønnsnivå 6: Senior rådgivere, fag- og andre spesialist roller

Lønnsnivå 5: Rådgivere, media og kommunikasjonsroller

Lønnsnivå 4: Fag administrasjons- og prosjektkoordinator roller

Lønnsnivå 3: Administrasjonsroller

Lønnsnivå 2: Assistenten og Team ledere

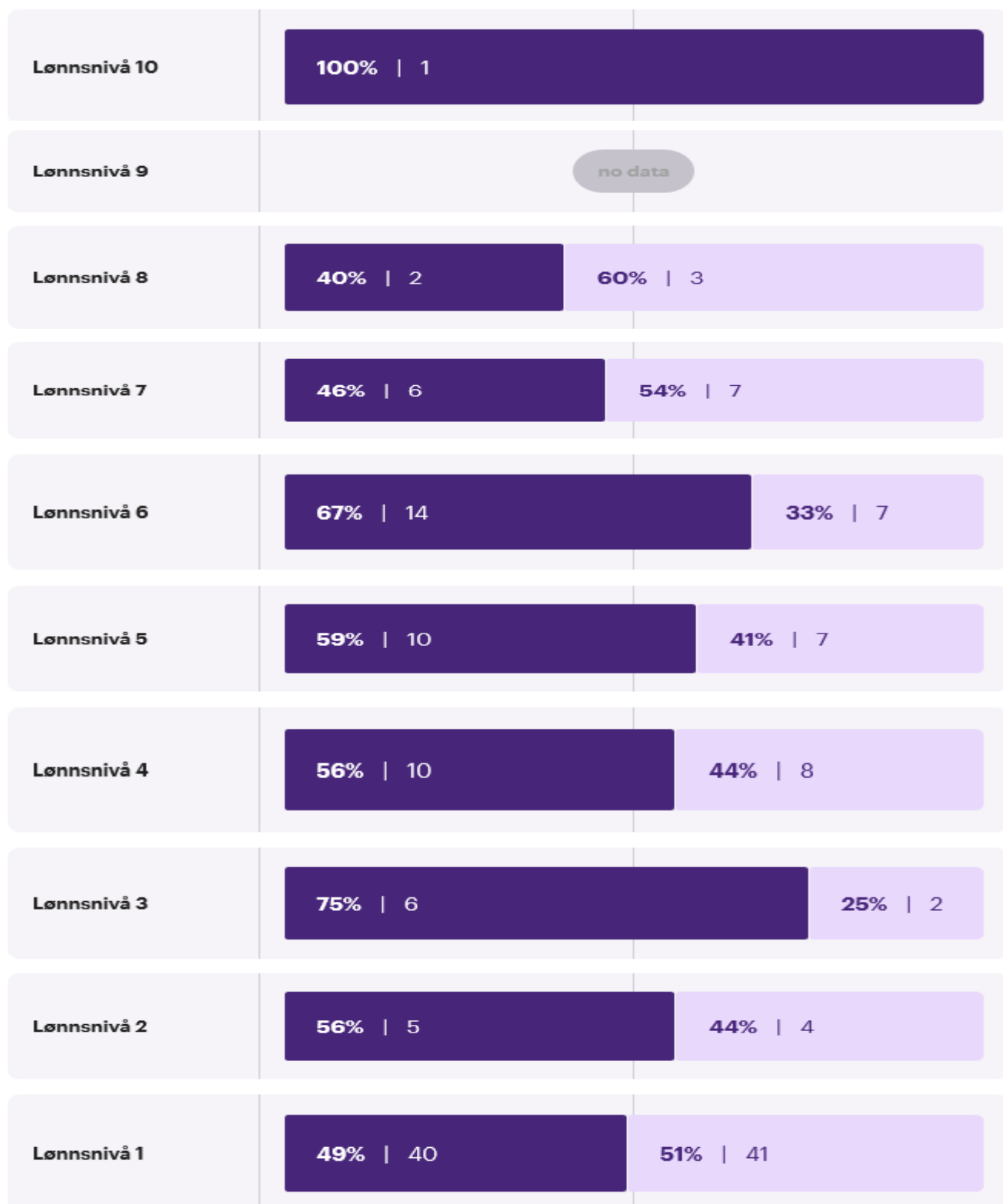
Lønnsnivå 1: Ververe og giverservice assistenter, deltid

Dataene er illustrert i grafen under.

Kjønnsbalanse

Vises som prosent og tall i grafen. God kjønnsbalanse på de fleste nivåene, overvekt kvinner på nivå 6 og 3, tiltak ikke nødvendig per nå.

● Kvinner ● Menn



Lønn

Summert gjennomsnittslønn

Vises som kvinners lønn sammenlignet med menns lønn på hvert nivå for å vurdere lik lønn for arbeid av lik verdi. De minimale prosentforskjellene innenfor hver ramme skyldes ansiennitet i stillingen uavhengig av kjønn. Tiltak ikke nødvendig per nå, opprettholde kjønnsbalansen fremtidig.

● Kvinner ● Menn

Lønnsnivå 10

Kun kvinner representert

Lønnsnivå 9

no data

Lønnsnivå 8

kr 747 152

kr 747 152

Lønnsnivå 7

kr 641 892

kr 657 429

2% forskjell ↔

Lønnsnivå 6

kr 582 560

kr 580 863

0% forskjell |

Lønnsnivå 5

kr 548 040

kr 549 309

0% forskjell |

Lønnsnivå 4

kr 493 310

kr 494 752

0% forskjell |

Lønnsnivå 3

kr 453 917

kr 459 140

1% forskjell | H

Lønnsnivå 2

kr 399 267

kr 399 500

0% forskjell |

Lønnsnivå 1

kr 335 147

kr 334 452

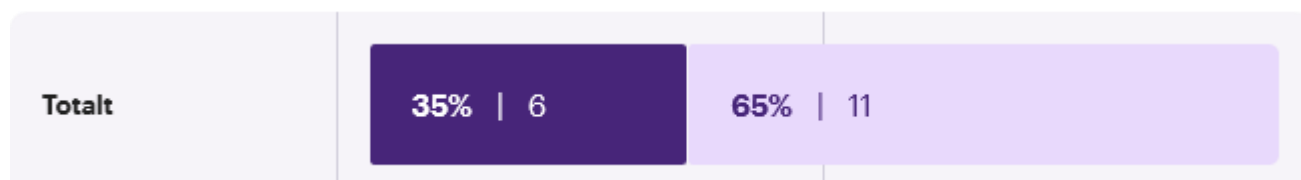
0% forskjell |

Arbeidsforhold

Midlertidige ansatte

Vises som antall menn og kvinner som har midlertidig ansettelse. Disse ansettelsene er hovedsakelig vikariater og/eller kortere prosjektstillinger. Tilfeldig kjønnsbalanse, tiltak ikke nødvendig per nå.

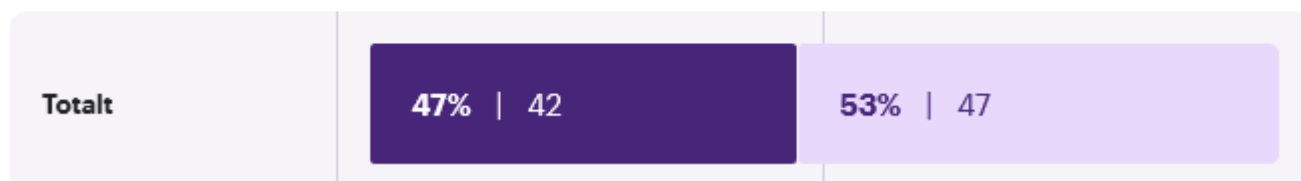
● Kvinner ● Menn



Deltid

Vises som antall menn og kvinner som jobber deltid. Dette er stillinger på lønnsnivå 1 og 2, ververe, giverservice assistenter og teamledere, som har kontrakter med stillingsprosent 30% til 50%, grunnet arbeidets art, oppsøkende salg og stillingene er hovedsakelig besatt og tilpasset til studenter. I ferier, som jul-, påske og sommeren har organisasjonen prosjekter hvor studenter kan øke sin stillingsprosent inntil 80%, for å delta på ulike reiseprosjekter rundt om i landet. Antall deltidsansatte i disse periodene kan øke med 100-150 arbeidstakere, med god kjønnsbalanse. Organisasjonen anser at det er ingen ufrivillige deltidsansatte i vår virksomhet.

● Kvinner ● Menn



Foreldrepermisjon

Vises som antall menn og kvinner som hadde rett til foreldrepermisjon i absolutte tall, og gjennomsnittlig antall uker menn og kvinner var i foreldrepermisjon i 2021.

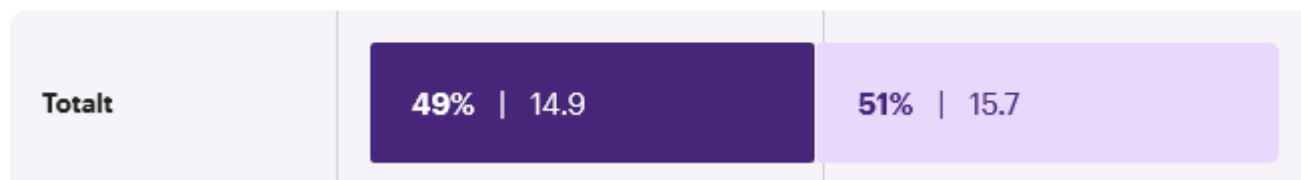
● Kvinner ● Menn



Foreldrepermisjon (gj.sn. antall uker)

Vises som gjennomsnittlig antall uker menn og kvinner var i foreldrepermisjon. Permisjonene går over årsskiftene, så ukene nedenfor viser kun 2021. Basert på innleverte permisjonssøknader ser vi fortsatt at kvinner tar hoveddelene av permisjonstiden, mens mennene tar ut lovpålagt permisjon. Anser at det ikke er nødvendig med tiltak per nå, da kvinners lønn og karriere ikke påvirkes av lengre permisjoner innad i organisasjonen.

● Kvinner ● Menn



Likestillingsredegjørelsen

Hvordan har Leger Uten Grenser jobbet med likestilling?

Grunnet to år med koronarestriksjoner og hjemmekontor, har arbeidet med likestilling blitt forskjøvet, men organisasjonen kom godt i gang siste halvdel av 2021, og har igangsatt flere prosesser.

Leger Uten Grenser har ulike kanaler for å rapportere om brudd på de etiske retningslinjene på alle nivå i organisasjonen. Ethvert brudd på de etiske retningslinjene får konsekvenser. Disse etiske retningslinjene betraktes som en minimumsstandard for adferd. Mer spesifikke regler kan gjelde for Leger Uten Grenser ansatte og medlemmer avhengig av konteksten og aktivitetsområdet de jobber i. De etiske retningslinjene er vedlegg til alle våre kontrakter og er tilgjengelig på vårt intranett, påminnelse sendes årlig til alle ansatte.

Diversity, Equity, Inclusion & Anti-racism Group – intern ressursgruppe.

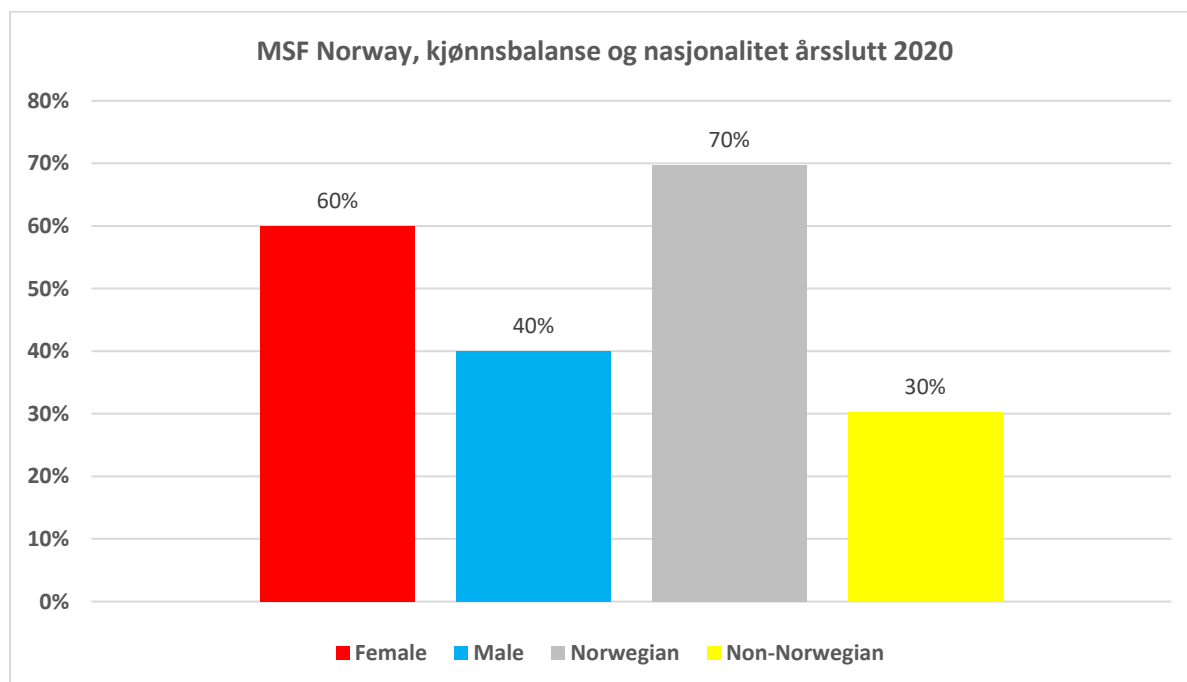
Som en del av Leger Uten Grenser sin innsats for å fremme en mer mangfoldig, rettferdig, inkluderende og antirasistisk arbeidsplass, inviterte lederteamet tidlig i 2021 interesserte medarbeidere til å danne en frivillighetskomité som skal fungere som en refleksjonspartner og uformell tilbakemeldingskanal. Rundt 20 ansatte ble med.

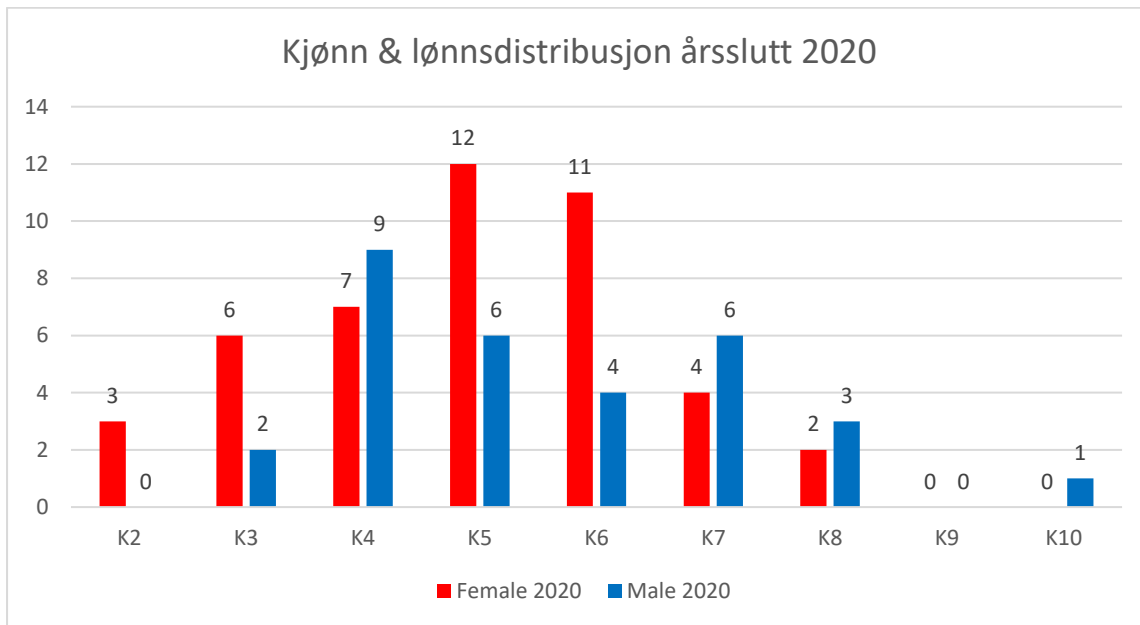
- Hovedformålet med gruppen er å være sparrepartner til ledelsen av Leger Uten Grenser Norge i temaer som mangfold, rettferdighet, likestilling & inkludering, med mål om å skape en mer inkluderende, rettferdig og antirasistisk arbeidsplass.
- Den erstatter ikke noen av funksjonene/ansvarsområdene som utføres av lederteamet, tillitsvalgt, AMU, HR avdelingen eller noen annen av interessentene definert innenfor Leger Uten Grenser Norges strukturer.
- Gruppens arbeid er begrenset til ansatte i Leger Uten Grenser Norge.

Personalpolicy, konflikt guideline og varslingsrutiner for mobbing, trakassering, seksuell trakassering – er under revisjon og oppdatering, planlagt ferdig og implementert kvartal 3, 2022.

Leger Uten Grenser Norge har de siste fem årene utarbeidet en egen Gender & Diversity rapport basert på distribusjon av balanse mellom kjønn, alder, nasjonalitet og stillingsplassering per lønnsnivå. Rapporten utarbeides årlig medio april/mai som informasjon til styret.

Grafene nedenfor er hentet fra rapporten i 2020.



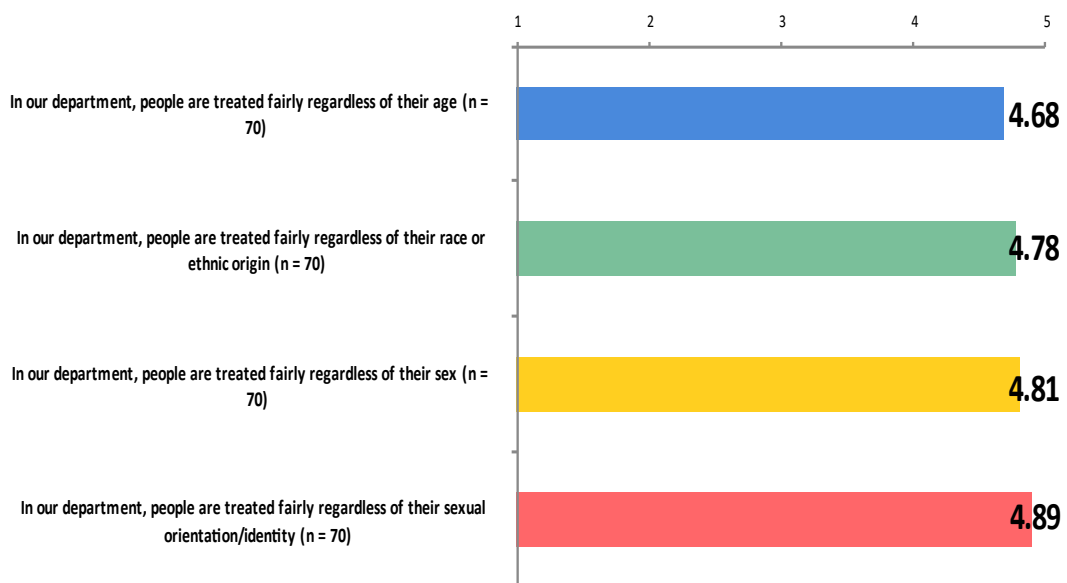


Hovedtallene ved årsslutt 2021, viser fortsatt god kjønnsbalanse med 54% kvinner og 46% menn, hvorav styrets 8 medlemmer er 5 kvinner. Ny Generalsekretær ble ansatt i oktober, kvinnelig, og styrets leder har de siste årene vært kvinne.

Leger Uten Grenser har de siste årene gjennomført en medarbeiderundersøkelse – med spørsmål knyttet til diskriminering, se overordnet resultat fra 2021 i graf nedenfor.

Results non-discrimination - MSF Norway 2021

Please rate the following 4 questions on a scale from 1 to 5 where; 1 - Strongly disagree, and 5 - Strongly agree 3 - Undecided 6 - No opinion will not influence the average outcome score; you do not have enough information to answer or you do not want to



Gjennomsnitt
: 4.79

Vår visjon er nulltoleranse for diskriminering. Resultatskårene, som er under maksimalskåren på 5 på alle spørsmål, som vist i grafen over, er derfor ikke tilfredsstillende. Som en oppfølging av undersøkelsen ble det gjennomført workshops for nesten alle avdelinger med HR som tilretteleggere.

Toppledelsen oppfordret alle ansatte til å melde fra dersom noen opplever noen form for diskriminering eller observerer noen form for diskriminering blant kolleger.

I tillegg ble det i 2021 inngått samarbeid med ekstern partner, Equality Check, for å få avdekket følgende diskrimineringsgrunnlag via anonym undersøkelse:

● Kjønn ● Funksjonsevne ● Seksuell legning ● Kjønnsideidentitet ● Religion ● Etnisitet ● Kjønnbasert diskriminering ● Trakassering og seksuell trakassering.

Intensjonen er å kartlegge situasjonen og få ekstern hjelp til hvilke inkluderende tiltak man kan igangsette, hvor man har forbedringspotensialer, samt arbeide mer systematisk med likestilling og mangfold i organisasjonen.

I 2021 ble følgende ordlyd for likestilling /mangfold tatt inn i stillingsutlysningene:

Hos Leger Uten Grenser verdsetter vi mangfold og tilstreber et inkluderende og tilrettelagt arbeidsmiljø. Vi oppfordrer alle som er kvalifisert til å søke jobb hos oss, uavhengig av etnisk, nasjonal eller kulturell bakgrunn, alder, kjønn, seksuell legning, religiøs tilhørighet, funksjonshemming, eller andre identitetsaspekter.

Det er opprettet 2 nye fulltidsstillinger på rekruttering for å øke kvaliteten og minimere risiko for diskriminering i prosesser tilknyttet ansettelse, forfremmelse, fortrinnsrett, deltid- og midlertidig ansettelser. Oppstart for stillingene kvartal 2, 2022. Rekrutteringspolicyen er revidert og vil bli implementert kvartal 2 eller kvartal 3, og det skal iverksettes opplæring til alle som er med i rekrutteringsprosesser.

Tiltak som er på plass, nødvendigvis ikke like kjent etter to år på hjemmekontor, og derfor bør presenteres på nytt innad i organisasjonen:

- Kjønnsnøytralt språk i personalhåndbok
- God kjønnsbalanse i organisasjonen
- Fullt betalt foreldrepermisjon med lønnsjustering i permisjonstiden
- Kjønnsnøytral lønnsfastsettelse
- Mulighet for å oppgi en tredje kjønnskategori eller «ikke angitt» i enkelte av våre systemer, skal iverksettes i nye HRM system også.
- Fleksitid for kontoransatte

Kultur:

- Engelsk som hovedspråk internt i organisasjonen
- Ingen kleskode, religiøse plagg tillat, men identifisering av organisasjonen i det offentlig rom ved bruk av vester, t-skjorter o.l. er pålagt enkelte funksjoner
- Tilrettelagt bønnenrom
- Vegetar mat med innslag av fisk i kantinen
- Sosiale arrangementer med/uten alkohol
- Bruk av mikrofon i store fellesmøter, hørselhemmede
- Grei tilgjengelighet for personer med funksjonsnedsettelse, f.eks. nye innvendige heiser tilpasset rullestolbrukere, handikaptolett og god tilgang til kantine, ikke helt optimal hovedinngang 1.etasje.

Nytt hovedtiltak i 2022 – identifisere risikoer/hindringer, finne tiltak og sette mål

Leger Uten Grenser Norge har bestemt seg for å ansette en ekstern konsulent på DEI, Diversity, Equity, Inclusion, som skal starte i kvartal 2, 2022.

Referansevilkårene er definert av toppledelsen, og hovedmålet er en vurdering av våre retningslinjer, rutiner og protokoller, samt vår forståelse og bevissthet når det gjelder DEI og antirasisme. Arbeide med å identifisere risikoer, svakheter og fallgruver - etterfulgt av et forslag om endringer og tiltak, samt å lage en omfattende plan for workshops og bevisstgjøringstrening.

Ved slutten av konsultantvirksomheten er målet at DEI & antirasismearbeid skal forankres av Generalsekretæren og toppledelsen som sammen med resten av mellomledelsen og personalet, skal kontinuerlig arbeide for å gjøre Leger Uten Grenser Norge til en virkelig mangfoldig, inkluderende og antirasistisk organisasjon.