

1. Om virksomhetens arbeid med likestilling

Plan International Norge arbeider aktivt for å fremme likestilling, mangfold og inkludering, og for å forebygge diskriminering i alle deler av arbeidsforholdet. Arbeidet er forankret i organisasjonens etiske retningslinjer og personalpolitikk.

Ansvar for arbeidet ligger hos generalsekretær og ledergruppen, mens P&C har et særlig ansvar for koordinering og oppfølging. Arbeidsmiljøutvalg (inkludert tillitsvalgte og verneombud) involveres i arbeidet gjennom ordinære medvirkningsarenaer.

2. Metode for arbeidet

Virksomheten følger den lovpålagte arbeidsmetoden ved å:

1. Undersøke risiko for diskriminering og barrierer for likestilling.
2. Analysere årsaker til identifiserte utfordringer.
3. Iverksette tiltak for å motvirke risiko og fremme likestilling.
4. Evaluere resultater og vurdere behov for videre tiltak.

Kartleggingen bygger på:

- personaldata
 - medarbeiderundersøkelser
 - sykefraværstatistikk
 - lønnsanalyser
 - rekrutteringsdata
 - dialog med tillitsvalgte og verneombud
 - eventuelle innmeldte HMS- og varslingsaker
-

3. Kartlagte forhold, risikoer og tiltak

Rekruttering

Kartlagte forhold

- Gjennomgang av rekrutteringsprosesser og søkergrunnlag.
- Vurdering av representasjon blant søkere og kandidater som innkalles til intervju.

Risiko og barrierer

- Enkelte grupper søker i mindre grad på utlyste stillinger.
- Ubevisste bias kan påvirke vurderinger i ansettelsesprosesser.
- Risiko for at mangfold ikke ivaretas tilstrekkelig gjennom hele rekrutteringsløpet.

Gjennomførte tiltak

- Bruk av standardiserte intervjuguider.
- Kompetansebasert utvelgelse av kandidater.
- Fokus på inkluderende språk i stillingsannonser.
- Fokus på mangfold blant kandidater som inviteres til intervju, særlig innen organisasjonens prioriterte målgrupper for økt mangfold: mannlige søkere og søkere med etnisk minoritetsbakgrunn.

Mål

- Sikre like muligheter for alle søkere og styrke mangfoldet blant ansatte i Plan International Norge.

Lønns- og arbeidsvilkår

Kartlagte forhold

- Lønnsnivå og lønnsutvikling er gjennomgått som del av den ordinære prosessen for lønnsoppgjør.
- Lønnskartlegging med vurdering av forskjeller mellom kvinner og menn, samt ansatte med og uten minoritetsbakgrunn.

Risiko og barrierer

- Risiko for usaklige lønnsforskjeller.
- Risiko for ulik lønnsutvikling mellom grupper dersom dette ikke følges opp systematisk.

Gjennomførte tiltak

- Gjennomført lønns gjennomgang.
- Deltatt i kartlegging av lønn og goder i NGO bransjen og brukt resultatene aktivt i lønnsoppjøret.
- Vurdert lønnsforskjeller opp mot ansvar, kompetanse og erfaring.

Mål

- Sikre lik lønn for arbeid av lik verdi.
-

Karriere- og kompetanseutvikling

Kartlagte forhold

- Vurdering av praksis for justeringer av lønnsgrupper og utviklingsmuligheter.
- Oppfølging av tilgang til kompetansehevende tiltak og lederutvikling.

Risiko og barrierer

- Risiko for ulik praksis ved justering av lønnsgruppe.

- Risiko for at ansatte får ulik tilgang til utviklingsmuligheter.

Gjennomførte tiltak

- Gjennomført HMS-kurs for ledere og tillitsvalgte.
- Lederutvikling til alle nye ledere
- Drift av SARI-gruppen (Safeguarding, Anti-Rasisme og Inkludering) med månedlige møter og kompetansehevende aktiviteter.

Mål

- Sikre like utviklingsmuligheter uavhengig av kjønn, alder, etnisitet eller andre diskrimineringsgrunnlag. Sikre kompetanseheving i organisasjonen på SARI-temaene.
-

Tilrettelegging

Kartlagte forhold

- Behov for fleksible løsninger som ivaretar ulike livssituasjoner og individuelle behov.

Risiko og barrierer

- Manglende fleksibilitet kan skape barrierer for inkludering og deltakelse i arbeidslivet.

Gjennomførte tiltak

- Individuell tilrettelegging ved behov.
- Fleksible arbeidsformer gjennom etablerte ordninger for hjemmekontor og fleksibilitet.

Mål

- Sikre at ansatte har reelle muligheter til å utføre sitt arbeid uavhengig av individuelle behov og livssituasjon.
-

Arbeidsmiljø

Kartlagte forhold

- Resultater fra medarbeiderundersøkelser.
- Eventuelle HMS- og varslingssaker.
- Dialog med verneombud og tillitsvalgte.

Risiko og barrierer

- Risiko for trakassering, utilbørlig atferd eller ekskludering.
- Behov for høy bevissthet rundt mangfold, inkludering og respektfull samhandling.

Gjennomførte tiltak

- Gjennomgang av rutiner for varsling.

- Gjennomgang og oppdatering av HMS-håndboken om forebygging og håndtering av seksuell trakassering.
- Gjennomføring og oppfølging av medarbeiderundersøkelser.

Mål

- Sikre et inkluderende, trygt og helsefremmende arbeidsmiljø.

Mulighet til å kombinere arbeid og familieliv

Kartlagte forhold

- Potensielle barrierer for å kombinere jobb og familieliv på en god måte

Risiko og barrierer

- Risiko for belastning som kan påvirke balansen mellom arbeid og privatliv.
- Risiko for økt sykefravær eller redusert trivsel dersom arbeidsbelastningen blir vedvarende høy.

Gjennomførte tiltak

- Løpende dialog mellom leder og medarbeider om arbeidsbelastning.
- Bruk av fleksible arbeidsordninger der dette er hensiktsmessig.
- Oppfølging av arbeidsmiljø- og medarbeiderundersøkelser.

Mål

- Legge til rette for god balanse mellom arbeid og familieliv for alle ansatte

5. Planlagte tiltak for neste FY

Område	Tiltak	Ansvar	Frist
Lønn	Årlig lønnsanalyse	HR/Ledere	Q3
Kompetanse	SARI-uken	SARI	Q3
Tilrettelegging Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Oppdatere retningslinjer for hjemmekontor/ fleksibelt arbeid	HR	Q1