

# Retningslinjer for mangfold, inkludering og likestilling i Redd Barna

## Om

Disse retningslinjene skal sikre at Redd Barna er en inkluderende og mangfoldig organisasjon der alle kan føle seg trygge og at man kan være seg selv fullt ut. Redd Barna mener at en inkluderende organisasjon er en effektiv og bærekraftig organisasjon.

## Definisjon

Redd Barna anser mangfold som et sammensatt fellesskap av forskjeller. Disse forskjellene omfatter et mangfold hos og mellom mennesker som blant annet kan være knyttet til alder, kjønn, kjønnsidentitet, funksjonsnivå, etnisitet, religion, livssyn, politiske og andre oppfatninger, kulturell bakgrunn, språk, klasse, seksuell orientering og ulik utdanning, erfaring, kompetanse, interesser og familiesituasjon.

## Omfang

Disse retningslinjene gjelder for alle i Redd Barna – ledere, ansatte, midlertidig personell, medlemmer og frivillige. Retningslinjene er et supplement til Redd Barnas etiske retningslinjer. Vi har nulltoleranse for ulovlig diskriminering og trakassering i Redd Barna. Redd Barna følger kontinuerlig med på utviklingen innen mangfold, inkludering og likestilling i organisasjonen.

## Forpliktelser

### 1. En inkluderende kultur

Redd Barna ønsker å være et godt og inkluderende sted å jobbe for både nåværende og fremtidige medarbeidere. Derfor har alle, uavhengig av hvilken rolle man har eller hvor i verden man er, et felles ansvar for å fremme en inkluderende kultur der alle opplever at de er verdsatt og frie, og at man kan si fra om kritikkverdige forhold uten frykt for gjengjeldelse.

I Redd Barna skal alle ansatte behandles med respekt og verdighet, og de skal kunne jobbe i et miljø uten frykt, trusler, intoleranse og fordommer. Alle ansatte plikter å behandle hverandre med respekt og respektere de grunnleggende rettighetene til hver enkelt. Redd Barna har nulltoleranse for alle former for diskriminering.

## 2. Lik behandling og ubevisst bias

Vi streber etter å ta avgjørelser på objektivt grunnlag. Dette er særlig relevant i HR-prosesser som rekruttering, forfremmelser, medarbeiderutvikling, kompensasjon, tilrettelegging, permitteringer og muligheten til å kombinere arbeid, familieliv og et sosialt liv. Redd Barna vet imidlertid at alle har implisitte eller ubevisste fordommer (bias) i større eller mindre grad. Vi tar sikte på å øke bevisstheten om slike fordommer og utfordre hverandre på det. Fokuset på dette i både lederbeslutninger og utformingen av prosesser skal sørge for at vi når målet om å behandle alle likt.

## 3. En mangfoldig arbeidsstyrke

Redd Barna har som mål å være en organisasjon som tiltrekker seg, utvikler og styrker en mangfoldig arbeidsstyrke. Vi ønsker å representere lokalsamfunnene vi er aktive i, på tvers av de ulike kategoriene i vår definisjon av hva mangfold er, på alle nivåer i organisasjonen. Vi har fokus på mangfold i rekrutterings- og utvelgelsesprosessen for å sørge for balanserte team, samtidig som vi alltid skal ansette de best kvalifiserte kandidatene. De best kvalifiserte kandidatene er personer som har den rette kompetansen for stillingen de søker på, riktig holdning og atferd, og et sterkt engasjement for å bidra til Redd Barnas arbeid.

### Tilgjengelighet

Vi har gjort bevisste valg i utformingen av dette dokumentet for å sikre at så mange som mulig har tilgang til og kan bruke disse retningslinjene:

1. Vi har brukt tydelige skrifttyper, tydelig kontrast og klare farger.
2. Vi har lagt til alternativ tekst for alle illustrasjoner og figurer.
3. Dokumentet kan brukes med skjermlesere.