

Likestillingsredegjørelse

Redd Barna

2024

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Tilstand for kjønnslikestilling Redd Barna 2024

	Kjønnsbalanse*		Lønnsforskjell (kvinner lønn som prosent av menns)
	Antall kvinner	Antall menn	
Total**	200 (76,1 %)	63 (23,9%)	95,3 %
Nivå A	12 (80 %)	3 (20 %)	108,6 %
Nivå B	47 (88,7 %)	6 (11,3 %)	97,4 %
Nivå C	86 (72,8 %)	32 (27,2 %)	98 %
Nivå D	28 (70 %)	12 (30 %)	96,8 %
Nivå seksjonsleder	21 (70 %)	9 (30 %)	99,2 %
Nivå avdelingsleder	6 (85,7 %) ***	1 (14,3 %)	(for få i kategoriene til å kunne rapportere på)

* I denne tabellen har vi brukt stillingsnivåene Redd Barna bruker til inndeling av stillinger
** Uten 10 Forum-ledere som jobber for programmet På Like Vilkår, da disse er ansatt utenom vår lønnsolicy
*** Redd Barnas generalsekretær er ikke inkludert i denne tabellen

Midlertidig ansatte* Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Foreldrepermisjon Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Faktisk deltid Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Ufrivillig deltid Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
3 (1,14 %)	0 (0 %)	15 uker	0 uker	8 (3,04 %)	2 (0,76 %)	0 (0 %)	0 (0 %)

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

- Redd Barnas **visjon** er en verden der alle barn har rett til å overleve, lære og være trygge
- Tre av Redd Barnas fem verdier støtter oss i dette arbeidet:
 - **Ansvarlighet:** Vi er ansvarlige overfor støttespillere, samarbeidspartnere og, ikke minst, overfor barn.
 - **Samarbeid:** Vi respekterer og verdsetter hverandre, og vi trives med mangfold i samarbeid med andre aktører for sammen å kunne utgjøre en forskjell for barn verden over.
 - **Integritet:** Vi stiller høye krav til oss selv når det gjelder ærlighet og verdig adferd.
- Gjennom vår **strategi** og endringsteori jobber vi spesielt for å innfri marginaliserte gruppers rettigheter, uavhengig av konteksten. Likestillingsarbeidet internt er forankret i Redd Barnas strategi, kapittel «Organisasjon»:

«Redd Barna skal ha et trygt og inkluderende arbeidsmiljø, lavt klimaavtrykk og effektive teknologiske løsninger. Vi etterstreber å være en inkluderende og mangfoldig organisasjon.»
- Likestillingsarbeidet er videre forankret i organisasjonens **HR- og ledelsesverktøy** og **retningslinjer**.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i **personalhåndboken** og den øvrige **personalpolitikken**.

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

- Redd Barnas arbeid med likestilling og ikke-diskriminering er forankret i hovedstyret og sikret gjennom ledelses-, HR- og ansattinvolvering og tett samarbeid med ansattrepresentanter.
- Kontrollkomiteen, hovedstyret og medlemsstyret kan til enhver tid be om en utredning om hvordan Redd Barna jobber med likestilling og ikke-diskriminering.

- Tema knyttet til likestilling og ikke-diskriminering informeres jevnlig om og lyttes til i generalsekretærens ukentlige 15 minutters informasjonsmøte, kvartalsvis i ledergruppas ukentlige møter (for generalsekretær og avdelingsledere), jevnlig i lederforum (for alle Redd Barnas ledere) og på Redd Barnas intranett.
- Redd Barnas direktør for mennesker og teknologi og HR-sjef møter hver måned representanter for Redd Barnas fagforeninger for informasjon, drøftelse og diskusjon. Det blir i disse møtene informert om og diskutert opplevde utfordringer knyttet til diskriminering/likestilling.
- Redd Barnas direktør for mennesker og teknologi og HR-sjef har egne gjennomganger av resultatene i den årlige medarbeiderundersøkelsen med representanter for Redd Barnas fagforeninger og med arbeidsmiljøutvalget (AMU). Det blir her diskutert alle type risikoer og utfordringer i arbeidsmiljøet.
- Ansatte, ledere, ansattrepresentanter m.fl. kan til enhver tid varsle om hendelser eller bekymringer knyttet til likestilling eller diskriminering gjennom Redd Barnas system for varslingsrutiner. I Redd Barnas varslingsrutiner står det at varslere kan omhandle;
«alle brudd, eller mistanker om brudd, på gjeldende lover, regelverk, retningslinjer eller andre relevante normer. Dette inkluderer eksempelvis brudd på Redd Barnas etiske retningslinjer ... Dette omfatter blant annet forhold slik som diskriminering, trakassering og annen utilbørlig opptreden...»
- Redd Barnas rekrutteringsprosess og -rutiner utvikles kontinuerlig for å sikre likebehandling og unngå diskriminering av kandidater. Redd Barnas utlysningstekster oppfordrer alle som er kvalifiserte til å søke hos oss, uansett alder, kjønnsidentitet, seksuell orientering, funksjonsgrad og nasjonal eller etnisk bakgrunn. HR søker stadig kompetanseheving rundt inkluderende rekruttering, og oppdaterer prosessen løpende for å sikre dette. Mal for stillingsannonser er blitt oppdatert med særlig vekt på å gjøre utlysninger mer inkluderende og for å tiltrekke seg et bredere mangfold av kandidater. Det er i tillegg publisert et veiledende vedlegg til denne, med tips og triks til ledere.
- Redd Barna har norsk som hovedarbeidsspråk, men engelsk brukes også som arbeidsspråk i organisasjonen. Internkommunikasjon gjennomføres på norsk og engelsk. Vi har inngått samarbeid med en leverandør av norskopplæring (*Lingu*) for enkel påmelding til norskkurs for våre ansatte som ikke snakker norsk. Kostnader knyttet til opplæring dekkes av arbeidsgiver.
- Redd Barnas lønn settes fra klart definerte faktorer og inkluderer ikke bonuser eller prestasjonsbasert lønn, og kan ikke forhandles individuelt – dette reduserer sjansene for bevisst eller ubevisst diskriminering gjennom godtgjørelse.
- Ansatte som er eller har vært i foreldrepermisjon behandles likt som andre ansatte i de årlige lønnsoppgjørene.
- Redd Barna har egne retningslinjer for mangfold, inkludering og tilhørighet for alle i Redd Barna; ledere, ansatte, midlertidig personell, medlemmer og frivillige. Disse retningslinjene inneholder vår egen definisjon av mangfold, der vi anser mangfold som et sammensatt fellesskap av forskjeller. Disse retningslinjene er tilgjengelige på norsk, engelsk og nord-samisk.
- Redd Barnas hovedkontor i Oslo oppfyller alle krav til universell utforming. Vi har blant annet trappefri adgang til alle etasjer og teleslynge tilgjengelig i alle møterom.
- Redd Barna sikrer medvirkning fra ansatte i forbindelse med mangfold, inkludering og likestilling gjennom et mangfoldsråd bestående av en gruppe ansatte, ledet av direktør for mennesker og teknologi samt fagansvarlig fra HR.

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

- Organisasjonen har gått gjennom resultatene fra medarbeiderundersøkelsen i hovedstyret, ledergruppa, lederforum/åpent hus for alle ledere, avdelingenes ledergrupper, hver avdeling, hver seksjon, i AMU, med tillitsvalgte og i HR. I disse foraene har de største utfordringene i Redd Barnas arbeidsmiljø blitt kartlagt.

Saker som har kommet gjennom Redd Barnas varslingsystem har blitt vurdert for relevans i forbindelse med kartlegging av risiko for diskriminering.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling i 2024

1. Kjønnsdeling: Kjønnsdelingen i Redd Barna viser en uønsket skjevfordeling mellom kjønnene med 75,7 % kvinner og 24,3 % menn totalt. Vi ser at 13 % av kvinnene og 15 % av mennene i organisasjonen er ledere.
2. Mangfold: Vi er opptatt av å speile mangfoldet vi er til for å hjelpe. Vi jobber godt og systematisk med særlig rekruttering for å bøte på dette. Vi mangler derimot verktøy for å måle og følge opp mangfoldsdata på en sikker måte. I tillegg er det innført en mild stillingsstopp i Redd Barna, noe som fører til færre eksterne rekrutteringer. Dette hindrer tilfanget av mangfold til organisasjonen.

Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre

1. Kjønnsdeling:
 - 34 % av søkermassen til Redd Barnas utlyste stillinger i 2024 var menn
 - De sosiokulturelle forholdene i samfunnet påvirker Redd Barnas søkermasse direkte og indirekte gjennom utdannelsesvalg. Prosentandelen kvinner på studiene som er vanligst blant ansatte i Redd Barna ligger på 60-70 %.
 - Tekst og utforming av Redd Barnas stillingsannonser er som oftest utført av kvinner, og dette kan påvirke i hvor stor grad de treffer mannlige søkere.
2. Mangfold:
 - Redd Barna har ikke data på mangfold utover kjønn og alder. Dette gjør det vanskelig å sette kvantitative mål på andre mangfoldsgrunnlag.
 - På samme måte som for kjønnsdeling kan homogene rekrutteringspanel medføre ubevisst forskjellsbehandling eller diskriminering.
 - Til tross for ny mal for stillingsannonse og veiledning for inkluderende/mangfoldig rekruttering fra HR, så vil faktisk endring måtte komme fra rekrutterende ledere. Dette krever både tidsbruk og holdningsendring, og mangel på dette kan hindre mangfoldsvalg.
 - Redd Barna har få rollemodeller i ledelsen for etniske minoriteter eller personer med nedsatt funksjonsevne.
 - Norsk som arbeidsspråk er et særlig krav for å tiltre i en lederstilling i Redd Barna. Dette kan hindre ikke-norskspråklige ansettelser i lederroller.

I 2024 satte vi i gang følgende mål og tiltak

Arbeidet i Redd Barna kan grovt sett deles i inn i to spor:

1. *Utnyttelse av eksisterende mangfold i Redd Barna*

Det er i dette sporet vi har mest handlingsrom i hverdagen. Alle ledere og alle ansatte kan og bør bidra til at vi i størst mulig grad utforsker, tillater og utnytter det brede mangfoldet som eksisterer blant dagens ansatte. Dette gjelder både det synlige og det usynlige mangfoldet.

2. *Rekruttering som verktøy for å øke mangfoldet i Redd Barna*

Dette er et spor som hviler mest på Redd Barnas ledere. Her handler det om å tørre å se etter utradisjonelle kandidater, endre kompleksitet, teamsammensetning, fordeling av oppgaver internt, etc. Dette sporet krever langsiktig arbeid.

På starten av året satt vi følgende mål (i rødt):

Fortsatt økning på utsagn om mangfold og inkludering på medarbeiderundersøkelse

Se avsnitt om resultater.

Bred oppslutning om arrangementer i forbindelse med Pride internt

Opplevelsen etter årets Pride-markering i juni er at det er velkomment med markeringer, foredrag og paradedeltakelser. Det ble sendt ut innkallinger i Outlook og informert om arrangementer på intranett samt ukentlig informasjon i generalsekretærens kvarter. Vi opplever derimot at stadig færre deltar, og at det kan skyldes et for stort antall arrangementer som det er vanskelig å prioritere til.

Økt kjønnsbalanse: 30 % menn i Redd Barna som helhet og i alle avdelinger

Vi har nådd målet i tre av syv avdelinger, men dessverre har prosentandelen menn i organisasjonen totalt allikevel gått ned. Andelen menn totalt i organisasjonen har gått ned fra 26,6 % i 2023, til 24,3 % i 2024.

Mangfold som agendapunkt i ledermøtet en gang i kvartalet

Av ulike årsaker er ikke dette målet møtt, men det ble et oppsving mot slutten av året og det skal sikres prioritering til neste år.

Markere minst fire høytider/markeringer

Dette målet ble ikke nådd i antall markeringer, men det ble lagt planer for neste år. Verdensdagen for psykisk helse ble derimot markert, med svært positiv mottakelse hos ansatte.

Mangfold og inkludering på agendaen i lederforum

Foredrag i lederforum med påfølgende lansering av et obligatorisk digitalt kurs i mangfoldsledelse ble gjennomført, med påfølgende oppfølgingsdiskusjoner i alle avdelinger.

Etablere Redd Barnas mangfoldsråd (Redd Barna DEI Council)

DEI council/mangfoldsrådet ble opprettet tidlig i 2024, og består av en gruppe engasjerte ansatte og ledes av direktor for mennesker og teknologi, samt fagansvarlig fra HR. Det holdes jevnlig møter og disse brukes til å planlegge konkrete tiltak og å diskutere ulike tema. Temaer som har fått fokus og vært løftet i gruppen er blant annet:

- Mikroaggresjoner
- Ønske om obligatorisk deltakelse på mangfoldstiltak
- Pride-markeringer
- Lederes involvering i mangfolds- og inkluderingsarbeidet
- Markering av verdensdagen for psykisk helse
- Utsagn om mangfold og inkludering i GPTW (medarbeiderundersøkelsen)

Deltakere fra mangfoldsrådet gjennomførte workshops i de fleste avdelinger rundt mikroaggresjoner, og bevissthet rundt denne tematikken.

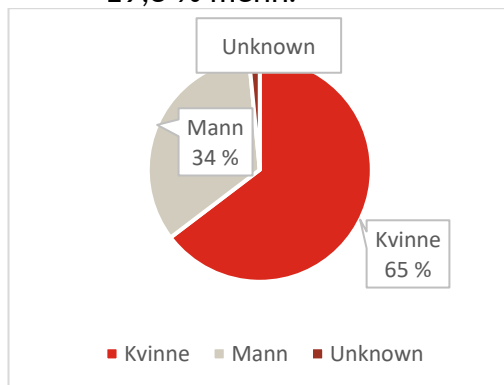
Vurdere og gjennomføre en form for egevaluering for å få bedre mangfoldsdata

Nytt utsagn om mangfold og inkludering er lagt til i årets medarbeiderundersøkelse: «I feel that our workplace values diversity in all its forms (gender, age, ethnicity, background, etc.)». Beslutningen om å legge til dette utsagnet ble bredt forankret da det ble diskutert i mangfoldsrådet, med tillitsvalgte og i ledergruppa.

Resultater av arbeidet

1. Kjønnssdeling:

- Vi har ikke nådd målet vårt om 30 % menn i Redd Barna, men ser en klart økt bevissthet blant ledere om verdien av kjønnsbalanse. Kjønnsbalansen var pr. 31.12.2024 på 75,7 % kvinner og 24,3 % menn.
- HR har økt kunnskap om lovkrav i forbindelse med forskjellsbehandling i rekruttering.
- I medarbeiderundersøkelsen i 2024 oppga 91 % av de ansatte at de opplever at medarbeidere blir rettferdig behandlet uavhengig av kjønn.
- I 2024 var det en økning i mannlige søkere til utlyste stillinger fra 25,5 % i 2023 til 34% i 2024. Av ansatte som ble rekruttert eksternt ser vi en fordeling på 80,7 % kvinner og 19,3 % menn.



- I 2024 hadde vi en turnover på 12,2 % der 8,4 % var kvinner og 3,8 % var menn. Turnover blant menn går stadig nedover, fra 15 % i 2022 og 6 % i 2023.

2. Mangfold og inkludering:

- Vi har ikke mange målbare resultater å vise til for økt mangfold i Redd Barna enda, men vi ser en klart økt bevissthet blant ledere om verdien av mangfold og kunnskap om lovverket for diskriminering.
- Det å jobbe aktivt for en bedring av kjønnsbalanse gjennom rekruttering kan føre til bedring av andre mangfoldsgrunnlag da det krever å tenke nytt om kompetansekrav og annen bakgrunn.
- Vi har økt antallet personer i praksis/arbeidstrening via NAV. For noen har det resultert i ansettelse i Redd Barna i etterkant. Dette bidrar til en mer mangfoldig ansattgruppe som inkluderer personer med en "utradisjonell" bakgrunn, for eksempel nyutdannede rett fra skolebenken, personer med hull i CV-en, samt nyankomne flyktninger.
- Vi har økt mengden norskopplæring gjennomført for ansatte med annet morsmål.
- I medarbeiderundersøkelsen i 2024 oppga 88 % av de ansatte at de opplever at medarbeidere blir behandlet rettferdig, uavhengig av kulturell eller etnisk tilhørighet.
- 90 % oppga at ansatte ble rettferdig behandlet uavhengig av alder.
- 97 % oppga at ansatte ble rettferdig behandlet uavhengig av seksuell orientering.
- I medarbeiderundersøkelsen i 2024 ble følgende påstand inkludert: «I feel that our workplace values diversity in all its forms (gender, age, ethnicity, background, etc.)». Her svarte 81% av de ansatte at dette er alltid sant eller nesten alltid sant.
- HR og andre representanter fra Redd Barna deltok på karrieredager for studenter. Dette bidrar til å øke antallet i studentpraksis hos oss, noe som kan vise fordelene med mangfold blant ansatte, her særlig knyttet til alder/utdanningsbakgrunn eller -nivå.