

# Likestillingsredegjørelse

## Redd Barna

### 2025

## Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

### Tilstand for kjønnslikestilling Redd Barna 2025

	Kjønnsbalanse*		Lønnsforskjell (kvinner lønn som prosent av menns)
	Antall kvinner	Antall menn	
Total**	179 (74,9 %)	60 (25,1 %)	95,1 %
Nivå A	10 (83,3 %)	2 (16,7 %)	108,4 %
Nivå B	39 (88,6 %)	5 (11,4 %)	99,9 %
Nivå C	83 (74,1 %)	29 (25,9 %)	99,7 %
Nivå D	24 (66,66 %)	12 (33,33 %)	98,6 %
Nivå seksjonsleder	18 (66,66 %)	9 (33,33 %)	99,9 %
Nivå avdelingsleder	4 (57,2 %)***	3 (42,8 %)	93,3 %

\* I denne tabellen har vi brukt stillingsnivåene Redd Barna bruker til inndeling av stillinger

\*\* Uten 4 forum-ledere som jobber for programmet På Like Vilkår, da disse er ansatt utenom vår lønnspolicy

\*\*\* 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 (1,25 %)	0 (0 %)	14 uker	15 uker	8 (3,34 %)	(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 **personelhåndboken** 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 varsling. I Redd Barnas varslingsrutiner står det at varsler 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 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 varslingsssystem har blitt vurdert for relevans i forbindelse med kartlegging av risiko for diskriminering.

## **Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling i 2025**

1. **Kjønnsdeling:** Kjønnsdelingen i Redd Barna viser en uønsket skjevfordeling mellom kjønnene med 74,9 % kvinner og 25,1 % menn totalt. Vi ser at 12,6 % av kvinnene og 19,3 % 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. Vi praktiserte gjennom hele 2025 en moderat ansettelsesstopp i Redd Barna, noe som førte til færre eksterne rekrutteringer. Dette hindret tilfanget av mangfold til organisasjonen.

## **Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre**

1. **Kjønnsdeling:**
  - Kun 24 % av søkermassen til Redd Barnas utlyste stillinger i 2025 var menn
    - De sosiokulturelle forholdene i samfunnet påvirker Redd Barnas søkermasse direkte og indirekte gjennom utdanningsvalg. 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 2025 satte vi i gang følgende mål og tiltak

På starten av året satt vi følgende mål:

### Måle

- Fortsatt økning i resultater for utsagn om mangfold og inkludering i medarbeiderundersøkelsen.
- Vurdere og muligens gjennomføre en selvevaluering for å samle mer data om mangfold, likestilling og inkludering til å arbeide videre med.

### Sikre fokus og ansvarlighet i Redd Barnas ledelse

- Mangfold, likestilling og inkludering som et punkt på agendaen i ledermøter en gang i kvartalet.
- Mangfold, likestilling og inkludering på agendaen i lederforumet to ganger i året.

### Øke organisasjonens mangfoldsbalanse gjennom rekruttering

- Balansert mangfold (i alle former) i organisasjonen som gjenspeiler samfunnet generelt.
- Øke balansen av lovlig målbare demografiske faktorer (alder og kjønn) i Redd Barna.

### Kompetanseutvikling for alle i organisasjonen

- Markere og feire ulike minoriteter og mangfold gjennom året.
- Opplæring for å skape bevissthet om ubevisste fordommer, interseksjonalitet, mikroagresjoner, osv.
- Skape ulike trygge rom innen organisasjonen for å legge til rette for en dialog rundt hva det betyr i praksis å være en inkluderende organisasjon for ALLE.

Redd Barnas mangfoldsråd opprettet en årsplan med dager og høytider å markere i Redd Barna. Markeringene varierte fra Pride som markeres gjennom en hel måned med ulike arrangementer og deltakelse i parader, til Kvenfolkets dag med bevisstgjørende tekst på Redd Barnas intranett.

Gjennom workshops, tilbakemeldinger og samtaler har Mangfoldsrådet avdekket at det blant ansatte oppleves at Redd Barna ikke jobber nok internt for å bevisstgjøre rundt rasisme og særlig mikroagresjoner. I forbindelse med den internasjonale dagen mot rasisme, ble det arrangert et kurs med trening og bevisstgjøring for alle ledere og ansatte. Verdensdagen for psykisk helse ble markert.

### Videreføring av Mangfoldsrådet

Mangfoldsrådet ble opprettet tidlig i 2024, og besto i 2025 av en gruppe engasjerte ansatte. Gruppen ledes av fagansvarlig fra HR, og eies av avdeling for mennesker og teknologi. 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 i 2025 er blant annet:

- Pride-markeringer
- Kurs for alle ansatte om hvordan si ifra når man er vitne til trakassering
- Markering av verdensdagen for psykisk helse

- Oppfølging av mangfold og inkludering i Great Place to Work/GPTW (medarbeiderundersøkelsen)
- Kvinnehelse

## 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. 31.12.2025 på 74,9 % kvinner og 25,1% menn.
- HR har økt kunnskap om lovkrav i forbindelse med forskjellsbehandling i rekruttering.
- I medarbeiderundersøkelsen i 2025 oppga 94 % av de ansatte at de opplever at medarbeidere blir rettferdig behandlet uavhengig av kjønn.
- I 2025 var det en nedgang i mannlige søkere til utlyste stillinger fra 34 % i 2024 til 24 % i 2025. Av ansatte som ble rekruttert eksternt ser vi en fordeling på 92,3 % kvinner og 7,7 % menn.
- I 2025 hadde vi en turnover på 8,77 % der turnover blant kvinner var på 10 % og turnover blant menn var på 5 %. Selv om dette er en liten økning fra 2024, der turnover for menn lå på 3,8 %, er det en nedgang fra 15 % i 2022 og 6 % i 2023.

### 2. Mangfold og inkludering:

- Vi har ikke målbare resultater å vise til for økt mangfold i Redd Barna, 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 2025 oppga 92 % av de ansatte at de opplever at medarbeidere blir behandlet rettferdig, uavhengig av kulturell eller etnisk tilhørighet.
- 95 % oppga at ansatte ble rettferdig behandlet uavhengig av alder.
- 95 % oppga at ansatte ble rettferdig behandlet uavhengig av seksuell legning.
- I medarbeiderundersøkelsen i 2024 ble følgende påstand inkludert: «Jeg opplever at arbeidsplassen vår verdsetter mangfold i alle dets former (kjønn, alder, etnisitet, bakgrunn, etc.)». I 2025 svarte 90 % av de ansatte at dette er alltid sant eller nesten alltid sant, i 2024 svarte 81 % det samme.
- 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.