

POLICY/**RETNINGSLINJE**
PROSEDYRE
STØTTENDE DOKUMENT

RETNINGSLINJER - MANGFOLD, INKLUDERING OG TILHØRIGHET

Godkjent av: GS/lederguppen
Dato godkjent: 11.09.2026
Dato frist neste revisjon: 11.09.2029
Ansvarlig for dokumentet: HR
Utarbeidet av: Anine Kristoffersen

Formål

Disse retningslinjene skal sikre at Redd Barna er en inkluderende og mangfoldig organisasjon der alle opplever at de hører til, føler seg trygge og at man kan være seg selv fullt ut. Redd Barna mener at en inkluderende organisasjon er en effektiv og bærekraftig organisasjon.

Ansvar

Disse retningslinjene gjelder for alle i Redd Barna – ledere, ansatte, samarbeidspartnere, medlemmer, tillitsvalgte og frivillige. Retningslinjene supplerer Redd Barnas etiske retningslinjer.

Ledergruppen og HR har et særskilt ansvar for å fremme og følge opp disse retningslinjene. Samtidig har alle i Redd Barna et ansvar for å bidra til et inkluderende arbeidsmiljø og en kultur preget av respekt, likeverd og tilhørighet.

Beskrivelse

Redd Barna har nulltoleranse for diskriminering og trakassering. Vi arbeider kontinuerlig for å styrke mangfold, inkludering og tilhørighet i organisasjonen og følger utviklingen på området tett.

Definisjon av mangfold

Redd Barna ser på mangfold som et sammensatt fellesskap av forskjeller. Disse forskjellene omfatter blant annet alder, kjønn, funksjonsevne, etnisitet, religion, livssyn, politiske og andre oppfatninger, kulturell bakgrunn, språk, sosial bakgrunn, seksuell orientering, utdanning, erfaring og kompetanse. Mangfold handler både om forskjeller mellom mennesker og de ulike erfaringene, perspektivene og ressursene hver enkelt bringer inn i organisasjonen.

Forpliktelser

1. En inkluderende kultur der alle hører til

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 de har eller hvor i verden de befinner seg, et felles ansvar for å fremme en inkluderende kultur der alle opplever å bli verdsatt og respektert.

I Redd Barna skal alle ansatte behandles med respekt og verdighet, og de skal kunne arbeide i et miljø uten frykt, trusler, intoleranse og fordommer. Alle ansatte plikter å behandle hverandre med respekt og ivareta de grunnleggende rettighetene til hver enkelt. Redd Barna skal være et arbeidssted der alle ansatte kjenner at de hører til, blir sett og verdsatt, og har mulighet til å bidra med sine perspektiver og erfaringer. Redd Barna har nulltoleranse for alle former for diskriminering.

2. Rettferdig og likeverdig behandling

Redd Barna skal ta beslutninger på et objektivt og saklig grunnlag. Dette er særlig relevant i HR-prosesser som rekruttering, forfremmelse, medarbeiderutvikling, kompensasjon, tilrettelegging, permitteringer og muligheten til å kombinere arbeid, familieliv og fritid.

Vi erkjenner at alle mennesker har implisitte eller ubevisste fordommer (bias). Derfor arbeider vi aktivt for å øke bevisstheten om slike fordommer og utfordre dem når de påvirker våre vurderinger og beslutninger. Gjennom bevisste ledervalg og inkluderende prosesser skal vi legge til rette for at alle behandles rettferdig og likeverdig. Samtidig anerkjenner vi at mennesker har ulike forutsetninger og behov. Likeverdig behandling innebærer derfor ikke nødvendigvis lik behandling, men at alle gis reelle muligheter til å lykkes og bidra.

3. En mangfoldig arbeidsstyrke

Redd Barna skal være en organisasjon som tiltrekker, utvikler og beholder en mangfoldig arbeidsstyrke. Vi ønsker at organisasjonen gjenspeiler lokalsamfunnene vi arbeider i, på tvers av dimensjonene i vår definisjon av mangfold og på alle nivåer i organisasjonen. Vi legger derfor vekt på mangfold i rekrutterings- og utvelgelsesprosesser for å bidra til balanserte og inkluderende team. Samtidig skal vi alltid ansette den best kvalifiserte kandidaten. Med dette mener vi personer som har relevant kompetanse for stillingen, viser ønsket holdning og atferd, og har et sterkt engasjement for Redd Barnas verdier og samfunnsoppdrag.

Revisjonshistorikk

Dato	Endring
August 2022	Første godkjenning av DEI policy
September 2026	Endringer omfatter språklige justeringer og presiseringer for å gjøre retningslinjene tydeligere, oppdatert iht. tittelendring og med mindre gjentakelser, samt at dokumentet er lagt inn på ny mal