

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE

REDD BARNA 2020

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Tilstand for kjønnslikestilling Redd Barna 2020*

	Kjønnsbalanse**	
	Antall kvinner	Antall menn
Total	172 (73,5 %)	62 (26,5 %)
Nivå 1 – koordinator	6 (86 %)	1 (14 %)
Nivå 2- rådgiver	37 (65 %)	20 (35 %)
Nivå 3 – seniorrådgiver	84 (79 %)	22 (21 %)
Nivå 4 – spesialrådgiver	17 (74 %)	6 (26 %)
Nivå 5 - seksjonsleder	21 (64 %)	12 (36 %)
Nivå 6 – avdelingsleder	7 (87,5 %)***	1 (12,5 %)

* Redd Barna vil rapportere på lønnsforskjeller mellom kjønn i likestillingsredegjørelsen for 2021

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

*** Redd Barnas generalsekretær er inkludert i tallene for avdelingsledere

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
16 (6,8 % av alle ansatte)	7 (3 % av alle ansatte)	21 uker	15 uker	5 (2 %)	3 (1,3 %)	2 (0,85 %)	1 (0,43 %)

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

«Barnekonvensjonen slår fast at barn har de samme menneskerettighetene som voksne – i tillegg har de rettigheter som særlig dekker barns behov. I Norge ser vi at barn blir diskriminert på bakgrunn av foreldrenes økonomiske og juridiske status og tilknytning. I andre land opplever mange barn rettighetsbrudd på grunn av økonomisk status, etnisitet og språk, eller kjønn. Barn med funksjonsnedsettelse og jenter er ofte spesielt utsatte for rettighetsbrudd. Redd Barna analyserer systematisk kontekstene vi jobber i for å finne årsaker til diskriminering, sosial ekskludering og marginalisering. Vi har likestilling mellom alle kjønn som gjennomgående prinsipper.»

Fra Redd Barnas strategi 2019 -2021

- Redd Barnas **visjon** er en verden der alle barn har rett til overlevelse, beskyttelse, utvikling og deltakelse.
- 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 grupper avhengig av konteksten. Likestillingsarbeidet internt er forankret i Redd Barnas strategi, kapittel «Organisasjon»:

«Redd Barna skal jobbe aktivt med å opprettholde en god bedriftskultur basert på Redd Barnas verdier, normer og ønsket adferd. Redd Barna skal være en inkluderende organisasjon, som fremmer likestilling, mangfold og ikke-diskriminering. Organisasjonen skal tilstrebe å oppfylle krav og normer for universell utforming.»
- Likestillingsarbeidet er videre forankret i organisasjonens HR- og **ledelsesverktøy** og **retningslinjer**.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i **personalthåndboken** 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.
- Hovedstyret og medlemsstyret kan til enhver tid be om en utredning om hvordan Redd Barna jobber med likestilling og ikke-diskriminering. I 2020 ba ledergruppa om en redegjørelse for kjønnsfordelingen blant Redd Barnas ansatte, bakgrunnen for denne og hvordan organisasjonen jobber for en likere kjønnsfordeling.
- Tema knyttet til likestilling og ikke-diskriminering informeres om, diskuteres og lyttes til i generalsekretærens ukentlige 15 minutters informasjonsmøte, i generalsekretærens «åpent hus» der ansatte kan ta opp det de ønsker med generalsekretæren, i lederforum for alle Redd Barnas ledere og på Redd Barnas intranett.
- Redd Barnas HR- og organisasjonsdirektør og HR-sjef møter hver måned representanter for Redd Barnas fagforeninger for informasjon, drøfting og diskusjon. Det har i disse møtene blitt informert om og diskutert opplevde utfordringer knyttet til diskriminering/likestilling.
- Redd Barnas HR- og organisasjonsdirektør og HR-sjef har egne gjennomganger av resultatene i den årlige medarbeiderundersøkelsen med representanter for Redd Barnas fagforeninger og med AMU. Det blir her diskutert alle typer risiko 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 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, kjønn, funksjonsgrad og nasjonal eller etnisk bakgrunn.
- Redd Barna har norsk som hovedarbeidsspråk, men engelsk brukes også som arbeidsspråk i organisasjonen. Internkommunikasjon gjennomføres på norsk og engelsk.
- Redd Barnas lønnspolitikk inkluderer ikke bonuser eller prestasjonsbasert lønn, noe som reduserer risikoen for diskriminering i godtgjørelse.
- Ansatte som er eller har vært i foreldrepermisjon behandles likt som andre ansatte i de årlige lønnsoppgjørene.
- Fagforeningene involveres i utformingen av Redd Barnas årlige likestillingsredegjørelse gjennom å gi innspill. Fra 2021 vil de også involveres i innhold og utforming.

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

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

- HR-partnerne i hver avdeling har vært involvert i å identifisere risiko i sine avdelinger.
- 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

1. Kjønnsdeling: Kjønnsdelingen i Redd Barna viser en uønsket skjevfordeling mellom kjønnene med 74 % kvinner og 26 % menn totalt og kun 12,5 % menn i toppledelsen.
2. Mangfold: Arbeidsstokken i Redd Barna viser en risiko for at Redd Barnas ansattgruppe ikke i stor nok grad speiler bakgrunnen og mangfoldet til dem vi er til for å hjelpe.
3. Lønnsforskjeller: Redd Barnas siste lønnsundersøkelse (desember 2019) viste at kvinner tjener 2 % mindre enn menn i gjennomsnitt, med mest markante forskjeller i lederstilling og våre mest komplekse fagrådgiverstillinger.

Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre

1. Kjønnsdeling

- Kun 30 % av søkermassen til Redd Barna er 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.
- En allerede kjønnsdelt arbeidsstokk kan medføre ubevisst forskjellsbehandling i rekrutteringspanelet som ytterligere forsterker kjønnsforskjellene.
- Redd Barnas rekrutteringspanel har flere kvinner enn menn. Dette kan påvirke inntrykket av kjønnsdeling hos kandidatene, og påvirke dere interesse for jobb i organisasjonen.

2. Mangfold

- Redd Barna har ikke data på mangfold utover kjønn og alder. Dette gjør det vanskeligere å sette målbare mål på andre mangfoldgrunnlag.
- På samme måte som for kjønnsdeling kan homogene rekrutteringspanel medføre ubevisst forskjellsbehandling eller diskriminering.
- Redd Barna har få rollemodeller i ledelsen for etniske minoriteter eller personer med nedsatt funksjonsevne.
- Norsk er hovedarbeidsspråk i Redd Barna og et krav for å tiltre i en lederstilling. Dette hindrer ikke-norskspråklige ansatte i lederroller.

3. Lønnsforskjeller

- Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn skyldes blant annet at det er en større andel menn i virksomhetens spesialrådgiverstillinger og seksjonslederstillinger enn i andre stillinger i organisasjonen.
- Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn skyldes også at det er et høyere antall menn i sterkt konkurranseutsatte stillinger (for eksempel innen IT, teknologi og finans) enn i andre stillinger i organisasjonen.
- Vi ser at muligheten til å forhandle lønn ved tilbud om stilling i Redd Barna har vært med på å skape uønskede lønnsforskjeller, ettersom kandidater med forskjellig kjønn eller kulturell bakgrunn ikke har det samme forholdet til lønnsforhandling. Det er blant annet vist at menn er ivrigere på lønnsforhandling enn kvinner.
- For dårlige retningslinjer for lønnsfastsettelse har vært en viktig årsak til risiko for lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

I 2020 satte vi i gang følgende tiltak

1. Kjønnsdeling

- Vi har hatt kjønnsfordeling oppe som sak i kontrollkomiteen og ledergruppa og satt mål om minimum 30 % menn i hver avdeling.
- Vi har i større grad satt sammen kjønnsdelte rekrutteringspanel.
- Som følge av økt bevissthet er det gjort endringer i bildebruk og ordvalg i stillingsannonser, og flere ansattgrupper har blitt inkludert i utformingen av stillingsannonser.

2. Mangfold

- Ledelsen i Redd Barna har satt et konkret mål om at vår ansattgruppe skal reflektere "kundefasen" av vårt arbeid, som for oss er barn over hele verden – det vil si på tvers av kjønn, funksjonsevne, etnisk bakgrunn og seksuell orientering.
- HR har promotert mangfold og utfordret ledere til å tenke annerledes i rekruttering.
- Vi har planlagt og booket opplæringsløp for mangfold og likestilling rettet mot ledere og ansatte i 2021, med emner som «unconscious bias», likestilling i rekruttering og «rosa kompetanse».
- Vi har inngått et samarbeid med FRI (foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold) for å øke Redd Barnas bevissthet og kunnskap om LHBTIQ og gjøre Redd Barna til en enda mer inkluderende arbeidsgiver.
- Vi har gjort konkrete endringer i vår rekrutteringsprosess for å redusere risiko for diskriminering.
- Redd Barnas generalsekretær har fulgt opp Black Lives Matter-demonstrasjonene ved å gjennomføre åpne samtaler med ansatte (for å lytte og lære).

3. Lønnsforskjeller

- Redd Barnas generalsekretær opprettet i mars 2020 et prosjekt for revisjon av lønnspolitikk og rammeverk. Prosjektet gjennomføres som et samarbeid mellom Redd Barna og Redd Barnas

tillitsvalgte og har blant annet som mål å gjennomgå prosedyrer for lønnsfastsettelse og faktiske lønnsforskjeller. Prosjektet konkluderes i april 2021.

Resultater av arbeidet

1. Kjønnsdeling

- Antall menn i Redd Barna har økt fra 24 % i 2019 til 26 % i 2020.
- Vi ser en klart økt bevissthet blant ledere om verdien av kjønnsbalanse.
- I medarbeiderundersøkelsen i 2020 oppga 85 % av de ansatte at de opplever at medarbeidere blir rettferdig behandlet uavhengig av kjønn.

2. Mangfold

- Vi har ikke 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.
- I medarbeiderundersøkelsen i 2020 oppga 88 % av de ansatte at de opplever at medarbeidere blir behandlet rettferdig, uavhengig av kulturell eller etnisk tilhørighet. 83 % oppga at ansatte ble rettferdig behandlet uavhengig av alder. 94 % oppga at ansatte ble rettferdig behandlet uavhengig av seksuell orientering.

3. Lønnsforskjeller:

- Vi har ingen konkrete resultater å vise til på dette arbeidet i 2020. Nye objektive kriterier for lønnsfastsettelse ble godkjent av Redd Barnas ledergruppe i april 2021. Her ble blant annet lønnsforhandlinger fjernet, for å unngå uønskede lønnsforskjeller.
- I april 2021 gjennomgås alle lønninger i Redd Barna, og dersom det oppdages usaklige lønnsforskjeller mellom kjønnene vil disse rettes umiddelbart.