

# Likestillingsredegjørelse

## Redd Barna

### 2022

## Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

### Tilstand for kjønnslikestilling Redd Barna 2022

	Kjønnsbalanse*		Lønnsforskjell (kvinner lønn som % av menns)
	Antall kvinner	Antall menn	
Total	186 (73,5%)	67 (26,5%)	96,33%
Nivå A	11 (91,6%)	1 (8,4%)	101,8%
Nivå B	42 (76,4%)	13 (23,6%)	99,2%
Nivå C	76 (71,1%)	31 (28,9%)	99,1%
Nivå D	29 (70,7%)	12 (29,3%)	96,3%
Nivå seksjonsleder	21 (70%)	9 (30%)	98,2%
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.

\*\*Redd Barnas generalsekretær er ikke inkludert i denne tabellen

Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
11 (4,3%)	0	22 uker	16 uker	10 (77%)	3 (23%)	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 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 **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 om og lyttes til i generalsekretærens ukentlige 15 minutters infomøte, i generalsekretærens «åpent hus», der ansatte kan ta opp det de ønsker med generalsekretæren, i ledergruppas ukentlige møter (for GS og avdelingsleder) 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 risiko og utfordringer i arbeidsmiljøet.
- Ansatte, ledere, ansattrepresentanter mfl. 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 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.
- 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 – noe som 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.

- Redd Barnas hovedkontor i Oslo oppfyller alle krav til universell utforming. Vi blant har blant annet trappefri adgang til alle etasjer og teleslynge tilgjengelig i alle møterom.

### **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 ledergruppe, 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 varslingssystem har blitt vurdert for relevans i forbindelse med kartlegging av risiko for diskriminering.

### **Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling i 2023**

1. **Kjønnsdeling:** Kjønnsdelingen i Redd Barna viser en uønsket skjevfordeling mellom kjønnene med 73,5 % kvinner og 26,5 % menn totalt. Vi ser at 14% 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 rekruttering særlig for å bøte på dette. Vi mangler derimot verktøy for å måle og følge opp mangfoldsdata på en sikker måte.

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

#### **1. Kjønnsdeling:**

- 30,7 % av søkermassen til Redd Barnas utlyste stillinger i 2022 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.
- 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 deres interesse for jobb i organisasjonen.
- Vi ser allikevel at andelen menn som har lederstilling er høyere enn andelen kvinner med lederstilling, noe som i større grad reflekterer de strukturelle forskjellene i samfunnet.

#### **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.
- 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 ansettelser i lederroller.

## I 2022 satte vi i gang følgende tiltak

### 1. Kjønnsdeling:

- Vi har satt mål om minimum 30 % menn i hver avdeling for å oppnå bedre kjønnsfordeling i organisasjonen.
- HR har deltatt på kurs om lovkrav i forbindelse med forskjellsbehandling i rekruttering.
- 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 "kundebasen" av vårt arbeid, som for oss er barn over hele verden - det vil si på tvers av kjønn, funksjonsevne, etnisk bakgrunn, seksuell orientering og andre mangfoldsdimensjoner.
- HR har promotert mangfold og utfordret ledere til å tenke annerledes i rekruttering
- Vi har gjennomført opplæringsløp for mangfold og likestilling rettet mot ledere og ansatte i løpet av året, med emner som «*unconscious bias*», likestilling i rekruttering og «Rosa Kompetanse».
- HR har økt kompetanse på lovkrav i forbindelse med forskjellsbehandling i rekruttering.
- For å gjøre Redd Barna til en enda mer inkluderende arbeidsgiver har vi tilrettelagt for kompetanseheving for ansatte og ledere. Vi har blant annet inngått et samarbeid med FRI (foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold) for å øke Redd Barnas bevissthet og kunnskap om LHBTQI gjennom jevnlig oppsatte kurs. Ansatte i Oslo har også fått være med på omvisning på Holocaust-senteret for å øke bevissthet rundt hverdagsrasisme.
- Vi har satt i gang med årlig Pride-feiring og markering for ansatte på alle Redd Barna-kontorene.
- En ny samarbeidsavtale ble inngått med språkleverandøren *Lingu* for å tilby norskopplæring til alle ansatte som ikke behersker norsk som arbeidsspråk, dekket av arbeidsgiver. Kursene dekker nivå A-C.
- Vi har initiert et samarbeid med *Inclue* for å gjøre en tilgjengelighetsvurdering av vår rekrutteringsprosess ved hjelp av ekstern bistand for å sikre at vår prosess og vårt system er inkluderende og ikke skaper hindre for potensielle søkere til våre stillinger

- Vi har utarbeidet retningslinjer for mangfold-, inkludering og tilhørighet for alle i Redd Barna – ledere, ansatte, midlertidig personell, medlemmer og frivillige. Disse ble utarbeidet med innspill fra en stor gruppe ansatte samt tillitsvalgte, og er blitt sosialisert gjennom fagdag for alle og i lederforum.
- Vi har økt søkelyset på praksisplasser gjennom NAV.

## 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.
- HR har økt kunnskap om lovkrav i forbindelse med forskjellsbehandling i rekruttering.
- I medarbeiderundersøkelsen i 2022 oppga 87 % av de ansatte at de opplever at medarbeidere blir rettferdig behandlet uavhengig av kjønn.
- I 2022 var det dessverre en nedgang i mannlige søkere til utlyste stillinger; fra 35% i 2021 til 31 % i 2022.
- Vi hadde 37 % turnover blant menn i 2021 og 15 % i 2022.

### 2. Mangfold:

- 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 i forhold til 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 2022 oppga 86 % 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. 93 % oppga at ansatte ble rettferdig behandlet uavhengig av seksuell orientering.