

Likestillingsredegjørelse

Redd Barna

2023

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Tilstand for kjønnslikestilling Redd Barna 2023

	Kjønnsbalanse*		Lønnsforskjell (kvinneres lønn som prosent av menns)
	Antall kvinner	Antall menn	
Total***	206 (73,8 %)	73 (26,2 %)	97,63 %
Nivå A	12 (80 %)	3 (20 %)	109,2 %
Nivå B	48 (76,2 %)	15 (23,8 %)	97 %
Nivå C	84 (74,3 %)	29 (25,7 %)	98,5 %
Nivå D	33 (76,7 %)	10 (23,3 %)	94,6 %
Nivå seksjonsleder	20 (66,7 %)	10 (33,3 %)	99 %
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

*** Totaltall er ekskludert TV-aksjonssekretariat og TV-aksjonens fylkesapparat. Inkludert TV-aksjonen er totalen 225 (75 %) kvinner / 75 (25 %) menn

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
6 (2,15 %)	2 (0,7 %)	20,6 uker	15 uker	13 (4,65 %)	4 (0,7 %)	0 (0 %)	0 (0 %)

*Inkludert TV-aksjonen er tallet på midlertidige ansatte 29 totalt (25 kvinner/4 menn)

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 informasjonsmøte, i ledergruppas ukentlige møter (for generalsekretær og avdelingsledere), 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 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.
- 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 – 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.

- 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.

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 varslingsystem har blitt vurdert for relevans i forbindelse med kartlegging av risiko for diskriminering.
- Experis gjennomførte i juni 2023 en analyse av universellutforming knyttet til Redd Barnas rekrutteringsprosess. Hensikten med analysen var å kartlegge ansettelsesprosessen til Redd Barna med søkelys på de digitale flatene som søkere bruker og vurdere hvorvidt disse er diskriminerende eller ikke, og hva som evt. kan gjøres av tiltak for å gjøre de mindre diskriminerende. Funnene i rapporten oppsummeres i fire punkter:
 - Det kreves en viss digital kompetanse for å søke jobb hos Redd Barna, men basert på innsikten vi har samlet inn er det ikke noe utover hva man kan forvente at kandidaten klarer i arbeidshverdagen og hverdagen generelt.
 - Redd Barna viser seg fleksible når det gjelder tilpasninger, men dette kan nok uttrykkes tydeligere og tidligere i søknadsprosessenslik at personer som kunne ønske eller trenge tilrettelegging vet de kan få det.
 - Redd Barnas nettsider og HR Talent Recruiter er de digitale flatene som Redd Barna kan gjøre noe med og som det er mest kritisk at er universelt utformet for å sikre en likeverdig ansettelsesprosess. Redd Barna anbefales at disse flatene evalueres for universell utforming og at det startes en prosess for å gjøre dem universell utformet, om mulig.
 - De nyansatte vi har intervjuet er fornøyde med ansettelsesprosessen.

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 73,8 % kvinner og 26,2 % 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 særlig rekruttering for å bøte på dette. Vi mangler derimot verktøy for å måle og følge opp mangfoldsdataba på en sikker måte.

Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre

1. Kjønnssdeling:

- 25,5 % av søkermassen til Redd Barnas utlyste stillinger i 2023 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 kjønnssdeling 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 ansettelse i lederroller.

I 2023 satte vi i gang følgende mål og tiltak

Mål for 2023:

1. Økning på utsagn om mangfold og inkludering på medarbeiderundersøkelse
2. Bred oppslutning om arrangementer i forbindelse med Pride internt
3. Tilgjengelighetsgjennomgang av Redd Barnas rekrutteringssystem ila våren 2023
4. 30 % menn i Redd Barna som helhet og i alle avdelinger
5. Merkbart økning av rekruttering av "utradisjonelle" kandidater (f.eks. hull i CV, lavere utdanning, ulik funksjonsgrad, etc.)
6. Følge med på og vurdere bruk av Diversity Index
7. Tematikken som agendapunkt i ledermøtet en gang i kvartalet

Tiltak 2023:

1. Kjønnssdeling:

- 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.
- 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:

- Vi har gjennomført tilgjengelighetsvurdering av rekrutteringsprosessen
 - Samarbeidspartner er InClue, Norges Handikapforbunds rekrutteringsbyrå og deres partner IT-firmaet Experis
- Vi har lagt til flere valg rundt kjønn (inkludert valg om å ikke oppgi) i søknadssystemet.
- Vi har diskutert mangfoldsrekruttering i ledergruppa (avdelingsledere) og lederforum (alle ledere).
- Vi har utviklet og forbedret systemet for mottak av studenter og personer i arbeidstrening.
- Vi har produsert en HR-rapport på organisasjons- og avdelingsnivå som viser situasjonen i 2023 og utvikling fra 2018.
- Vi har hatt tettere oppfølging og promotering av norskkurs til ansatte:
 - Redd Barnas policy er at ansatte som ikke behersker norsk tilbys betalt norskkurs. Det er ingen kostnadsgrænse per ansatt, behovet vurderes sammen med leder i hvert enkelt tilfelle.
- Øyvind Kvalnes holdt innlegg for alle ansatte 27. april om ytringsklima/»friendly friction at work».
- I juni 2023 markerte vi igjen Pride i Redd Barna. Vi fylte måneden med foredrag, debatter, dekorasjoner, osv. og deltok i parader.
- Vi gjennomførte ledersamling i juni 2023 med tema mangfold, inkludering og tilhørighet.
- Vi hadde mangfold, inkludering og tilhørighet på agendaen i ledermøtet en gang i kvartalet for å øke bevissthet og kompetanse i ledergruppa.
- Alle ledere deltok i foredrag med daglig leder av InClue om inkluderende rekruttering 1. juni.

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 2023 oppga 88 % av de ansatte at de opplever at medarbeidere blir rettferdig behandlet uavhengig av kjønn.
- I 2023 var det dessverre en nedgang i mannlige søkere til utlyste stillinger fra 31 % i 2022 til 25,5 % i 2023.
- Vi hadde derimot en nedgang i turnover blant menn fra 15 % i 2022 til 6 % i 2023.

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 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 2023 oppga 88 % av de ansatte at de opplever at medarbeidere blir behandlet rettferdig, uavhengig av kulturell eller etnisk tilhørighet. 86 % oppga at ansatte ble rettferdig behandlet uavhengig av alder. 92 % oppga at ansatte ble rettferdig behandlet uavhengig av seksuell orientering.