

Sluttrapport

Den internasjonale handlingsplanen for kjønn og likestilling 2009–2014 (Sammendrag)

- 1) Det har vært en forbedring i Norges Røde Kors' (heretter «NorCross») arbeid på kjønnsaspekter internasjonalt fra 2009 til 2014. I 2014 er kjønnsaspekter integrert i de fleste internasjonale retningslinjer og strategier, både de tematiske og de regionale. Organisasjonens ekspertise på kjønnsaspektet har gjennomgående blitt styrket gjennom perioden. I 2008 var det en ressursperson på kjønnsperspektiv i 20 % stilling, i 2009 ble prosenten hevet til 30 med én ressursperson til. I 2013 tok en rådgiver med 40 % stillingsbrøk til likestillingsarbeid over for de to tidligere ressurspersonene, og i 2014 ble en ny fulltidsstilling med tittelen likestillings- og mangfoldsrådgiver opprettet.
- 2) Kjønnsperspektivet er ofte integrert i publikasjoner, utsendelser og offentlig kommunikasjon som har med NorCross' internasjonale arbeid å gjøre. Det er imidlertid ikke etablert rutiner og opplæring for å integrere kjønnsperspektivet systematisk i Kommunikasjon og Markedsavdelingen.
- 3) NorCross har vært blant pådriverne for kjønns- og likestillingsaspektet i Den internasjonale Røde Kors og Røde Halvmåne-bevegelsen gjennom å sette av menneskelige og økonomiske ressurser til Det internasjonale forbundet av Røde Kors- og Røde Halvmåne-foreninger (heretter «IFRC»), både i Genève og ved regional-/sone-kontorene. NorCross har også regelmessig hatt møter med IFRC og koordinert med andre partnernasjonalforeninger (heretter «PNS-er») som setter kjønnsperspektivet høyt.
- 4) For å styrke den globale strukturen anbefales det at NorCross fortsetter å jobbe med Den internasjonale Røde Kors-komiteen (heretter «ICRC»), IFRC og PNS-er for å sikre at kjønnsperspektivet inkluderes i alt arbeid med strategier og retningslinjer på en koordinert måte. NorCross må også få med seg nasjonalforeninger vi støtter bilateralt for å sikre at programmer og prosjekter som blir støttet integrerer kjønns- og mangfoldsaspekter på alle nivåer.
- 5) IFRCs strategiske rammeverk for kjønns- og mangfoldsperspektiver, vedtatt av IFRCs styre i mai 2013, la mangfoldsdimensjonen til kjønnsperspektivet. Dette har også endret hvordan NorCross jobber. Fulltidsstillingen som ble opprettet i den internasjonale avdelingen i 2014, ble derfor en likestillings- og mangfoldsrådgiver. NorCross' arbeidsgruppe for kjønn og likestilling i den internasjonale avdelingen, med representanter fra alle seksjonene, ble også endret til kjønns- og mangfoldsarbeidsgruppen i 2014.
- 6) Det har vært flere utfordringer for NorCross' implementering av den internasjonale handlingsplanen for kjønn og likestilling. Til tross for anstrengelser for å følge opp handlingsplanen internt gjennom dokumenter og online opplæring mener de fleste ansatte og delegater at den entydige støtten til kjønnsperspektivet på policy-nivå ikke fører til at systematisk kjønnsintegrering i samarbeid med nasjonalforeninger på aktivitetsnivå faktisk gjennomføres. Dette er i stor grad et resultat av manglende regelmessig og relevant opplæring og oppfølging av rutiner, samt av måten NorCross støtter nasjonalforeningers aktiviteter på.
- 7) Bare halvparten av ansatte og langtidsdelegater for NorCross' internasjonale arbeid har gjennomført det obligatoriske online-kurset om kjønnsaspekter fra IASC¹. Systematiske oppdateringer og mer teknisk og konkret opplæring har også gjentatte ganger blitt fjernet fra møte- og konferanseagendaer. Ansatte og delegater føler seg derfor ikke kompetente og sikre nok i hvordan de skal utføre kjønnsanalyser og bruke

¹ Inter-Agency Standing Committee, den internasjonale koordineringsmekanismen for humanitære organisasjoner.

- metoder for å fremme kjønnsperspektiver i sine arbeidsområder. Som et resultat blir ikke kvalitativ og systematisk inkludering av kjønnsperspektiver utført, og ofte inkluderes bare sporadisk innsamling av kjønns- og aldersspesifikke data. NorCross bør styrke opplæringen på integrasjon av kjønns- og mangfoldsaspekter betydelig.
- 8) Rutiner på hvordan kjønns- og mangfoldsaspekter kan integreres gjennom prosjektsyklusen, må følges opp og håndheves bedre av ledelsen. I prosjekter hvor kjønnsaspekter blir godt integrert og fører til gode resultater, blir ikke aspektene som kan tilskrives NorCross' nærvær og støtte, fanget opp og kan ikke atskilles fra det som nasjonalforeningen ville gjort på eget initiativ uansett. Rutiner for å undersøke og rapportere denne merverdien finnes, men blir ikke tilstrekkelig brukt.
 - 9) En av hovedutfordringene for å nå målene i handlingsplanen er at NorCross ikke selv gjennomfører prosjekter, men gir støtte til andre nasjonalforeninger. Hvis disse nasjonalforeningene har lav bevissthet på, eller til og med motsetter seg, å integrere kjønnsperspektiver i aktivitetene, er det svært vanskelig for NorCross å ta opp emnet, utføre analyser og sikre at kjønnsaspekter integreres i aktiviteter som når befolkningen selv.
 - 10) Det er en klar overvekt av kvinnelige ansatte i NorCross' internasjonale avdeling ved hovedkontoret. Per 1. september 2014 var det 46 kvinnelige og 16 mannlige ansatte. Derimot var det på ledernivå tre kvinnelige og tre mannlige seksjonsledere, med en mannlig leder for hele den internasjonale avdelingen. Kjønnbalansen for delegater avhenger i stor grad av hvilket teknisk område de arbeider på. Systemer og rutiner bør etableres for å gi et bilde av kjønnbalansen blant ansatte og delegater ut ifra stillinger og tekniske områder for å fange opp endringer over tid.
 - 11) Ansatte og delegater internasjonalt bidrar positivt til rekruttering av flere kvinnelige ansatte og frivillige i nasjonalforeninger og NorCross-delegasjoner i land hvor det tradisjonelt er overvekt av menn. Ansatte og delegaters bevissthet på likestilling kommer ofte fra deres personlige kulturelle bakgrunn og verdier, men de blir også gjennom opplæring og orienteringer i NorCross oppmuntret til fortsatt å legge vekt på kjønnbalanse og kvinners deltagelse.
 - 12) Siden NorCross nå vil begynne å jobbe med kjønnsbasert vold, må kompetansen på området bygges opp fra bunnen av med ledere, ansatte og delegater. Dette bør gjøres gjennom opplæring og utvikling av materiale i samarbeid med IFRC, ICRC og andre interesserte PNS-er og nasjonalforeninger, i tillegg til organisasjoner med lang erfaring på feltet.
 - 13) Nasjonalt i NorCross blir kjønnsperspektiver bare så vidt nevnt i noen policy-dokumenter, og etter generalforsamlingen i oktober 2014 ble både kjønns- og mangfoldsaspektene betydelig svekket i noen de viktigste førende dokumentene for aktiviteter, spesielt hovedprogrammet og retningslinjene for frivillige. I nasjonale aktiviteter blir kjønnsaspekter ikke systematisk integrert og tas primært opp i aktiviteter som retter seg mot etniske og kulturelle minoritetsgrupper. Mangfoldsaspektet legger også i hovedsak vekt på etnisk og multikulturelt mangfold, og i mindre grad på andre typer mangfold. Videre finnes det ingen mekanismer for å fange opp kjønnsperspektiver, gode eksempler og erfaringer fra nasjonale aktiviteter. Hvis NorCross vil være blant de ledende på kjønn og likestilling i Røde Kors-bevegelsen, må organisasjonen også tydeligere vise kjønns- og mangfoldsperspektiver i dokumenter, samt få på plass nødvendige systemer, rutiner og kunnskap blant ansatte og frivillige. NorCross bør på det sterkeste vurdere å utarbeide retningslinjer for kjønn og mangfold for hele organisasjonen, basert på IFRCs retningslinjer på kjønn, og det strategiske rammeverk for kjønns- og mangfoldsperspektiver. Handlingsplaner bør deretter utarbeides med tidsfrister, indikatorer og ansvarsområder for å integrere kjønn- og mangfoldsaspekter i HR og administrasjon, nasjonale og internasjonale aktiviteter.