



En opgørelse af **SOS Børnebyerne**
Danmarks miljømæssige (E), sociale (S)
og ledelsesmæssige (G) forhold.



ESG-rapport

2025



Indhold

- 3 Forord
- 4 Generelle oplysninger
- 5 Grundlag for udarbejdelse
- 6 Indsatser, politikker og fremtidige initiativer for omstilling til en mere bæredygtig økonomi
- 7 Miljømæssige forhold (E)
- 11 Sociale forhold (S)
- 15 Ledelsesmæssige forhold (G)

Forord

Alt, hvad SOS Børnebyerne Danmark gør, tager udgangspunkt i børn og unges ret til omsorg, udvikling og et værdigt liv. For at lykkes med vores mission kræver det stærke partnerskaber, høj faglighed og en vel-drevet organisation, som agerer ansvarligt og transparent.

I år tager SOS Børnebyerne Danmark et vigtigt skridt og udgiver vores første ESG-rapport. Rapporten er ikke et mål i sig selv, men et redskab til at styrke vores arbejde og understøtte vores strategi. Gennem et mere systematisk fokus på miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige forhold skaber vi et overblik, som gør os bedre i stand til at lede organisationen ansvarligt.

Samtidig ønsker vi at vise, hvordan SOS Børnebyerne Danmark tager ansvar både for børnene, vi arbejder for, og for den måde, vi som organisation agerer i en kompleks virkelighed. Vi håber, at åbenhed om vores data vil understøtte tilliden til os, styrke de relationer, vi bygger, og dermed bidrage til at sikre vedvarende støtte til børn og unge, der lever under særligt svære vilkår.

Dette er vores første ESG-rapport. Vi rapporterer efter den fælles europæiske frivillige standard for små og mellemstore virksomheders

”

SOS Børnebyernes formål er at styrke børn og unges ret til omsorg, udvikling og et værdigt liv. ESG-arbejdet er et vigtigt redskab til at realisere dette – både i vores egen organisation og i samarbejdet med partnere og donorer.

bæredygtighedsrapportering, og vi ser den som begyndelsen på en proces, hvor vi løbende styrker både praksis og rapportering.



Mads Klæstrup Kristensen
Direktør, SOS Børnebyerne Danmark



©Agnete Schlichtkrull



Generelle oplysninger

- Grundlag for udarbejdelse
- Indsatser, politikker og fremtidige initiativer for omstilling til en mere bæredygtig økonomi



Grundlag for udarbejdelse

Denne ESG-rapport er udarbejdet efter den frivillige standard for bæredygtighedsrapportering for små og mellemstore virksomheder udviklet af European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG), der fungerer som teknisk rådgiver for Europa-Kommissionen. Standarden indeholder de mest efterspurgte ESG-oplysningspunkter på tværs af virksomheder. Den frivillige standard er opdelt i et "Basismodul" og et "Udvidet Modul". Denne rapport følger systematisk Basismodulet.

SOS Børnebyerne Danmark er en del af en international føderation bestående af mere end 130 nationale medlemsorganisationer. Denne opgørelse omfatter alene SOS Børnebyerne Danmark. Den fokuserer på vores kontordrift og administrative arbejde i København, og ikke de udviklings- og nødhjælpsindsatser, vi støtter internationalt. Udover politikker og indsatser udarbejdet af SOS Børnebyerne Danmark inkluderer opgørelsen også relevante fælles internationale politikker for hele SOS-føderationen, såsom

dens Code of Conduct, som implementeres af vores danske kontor og dermed har direkte betydning for vores ESG-forhold i Danmark.

ESG-arbejdet er forankret hos chefen for Strategi, IT og Analyse, og rapporten markerer et første skridt i en mere systematisk og langsigtet tilgang til at følge, dokumentere og kommunikere, hvordan SOS Børnebyerne Danmark drives. Tilgangen hjælper os med løbende at få indsigt i vores miljø-, sociale og ledelsesmæssige praksisser, vurdere effekten af de tiltag, vi gennemfører, og skabe overblik over, hvor vi kan prioritere ressourcer og forbedringer. Samtidig giver den os et solidt grundlag for at fortælle omverdenen, hvilke værdier og principper som styrer og præger vores arbejde.

Datagrundlag og rapporteringsprocesser vil løbende blive tilpasset og udviklet for at sikre den rette balance mellem relevans og sammenlignelig ESG-rapportering. Rapporten er ikke underlagt revision.

Grundlæggende oplysninger om SOS Børnebyerne Danmark (pkt. 24e)

Virksomhedens juridiske form	Fonde og andre selvejende institutioner
NACE sektor kode(r)	8899
Balancesum	279,6 mio. kr.
Omsætning	320,0 mio. kr.
Antal ansatte	91 personer pr. 31. december 2025

Indsatser, politikker og fremtidige initiativer for omstilling til en mere bæredygtig økonomi

Område (pkt. 26 og 78)	Virksomheden har en konkret politik/indsats på området	Er politikken/indsatsen offentligt tilgængelig?	Indeholder politikken/indsatsen målsætninger eller fremtidige initiativer?
Klimaforandringer	Nej	Nej	Nej
Forurening	Nej	Nej	Nej
Vand- og havressourcer	Nej	Nej	Nej
Biodiversitet og økosystemer	Nej	Nej	Nej
Cirkulær økonomi	Ja	Nej	Nej
Egen arbejdsstyrke	Ja	Ja	Nej
Arbejdere i værdikæden	Ja	Ja	Nej
Berørte samfund	Ja	Ja	Nej
Forbrugere og slutbrugere	Ja	Ja	Nej
Virksomhedsledelse	Ja	Ja	Nej

Flere af de fælles internationale politikker for hele SOS-føderationen, som SOS Børnebyerne Danmark også er omfattet af, herunder vores Code of Conduct og Child & Youth Safeguarding Policy, er offentligt tilgængelige på [sos childrensvillages.org/transparency](https://soschildrensvillages.org/transparency). Samtidig er de politikker og indsatser, som SOS Børnebyerne Danmark har udarbejdet specifikt for det danske kontor, for eksempel indkøbspolitikker, stresshåndteringspolitik og lignende, interne og ikke offentligt tilgængelige.

Environmental

Miljømæssige forhold

- Energiforbrug, CO₂e-udledninger og vandudtag
- Ressourceforbrug, cirkulær økonomi og affald



SOS Børnebyerne arbejder for en mere ansvarlig fremtid

Børn og unge, der mangler forældreomsorg, er blandt de mest udsatte, når klimaforandringer viser sig som ekstremt vejr og naturkatastrofer. Konsekvenserne er ofte tab af levegrundlag samt svækkede familier og lokalsamfund, hvilket truer børns trivsel og udvikling. Derfor ser SOS Børnebyerne Danmark det som en del af vores ansvar at inddrage klima- og miljøsyn i vores arbejde, hvor det giver mening, og hvor det kan gøres uden at gå på kompromis med organisationens formål og kerneopgave.

For os handler det ansvar ikke kun om at mindske vores eget aftryk, hvor det er muligt, men også om at bidrage til mere robuste samfund, hvor børn og unge kan vokse op i trygge og stabile rammer.

Vores arbejde hviler på FN's konventioner - blandt andet børne- og menneskerettighedskonventionerne - samt humanitære principper.

SOS Børnebyerne Danmark er certificeret i Core Humanitarian Standards (CHS) af det internationale certificeringsorgan HQAI, som evaluerer udviklings- og humanitære organisationers arbejde for at vurdere, om vi lever op til de internationale anerkendte kvalitetskrav. CHS bygger på princippet om ansvarlighed og åbenhed overfor de mennesker vi arbejder for, særligt under katastrofer og kriser.

Desuden har vi et særligt fokus på social og økonomisk bæredygtighed, fordi det er her, vi har vores erfaring og faglige styrker.

Inden for denne ramme har SOS Børnebyerne Danmark en miljøstrategi, der sætter retning for vores ambitioner og blandt andet omfatter indsatsområder relateret til kontordrift og administration, hvor vi arbejder for at reducere forbrug og spild af ressourcer.



SOS Børnebyernes
Miljøstrategi
2023-2026

Energiforbrug, CO₂e-udledninger og vandudtag

SOS Børnebyerne Danmark har fokus på at bruge energi og vand så effektivt som muligt. Al elektricitet i vores lokaler kommer fra vedvarende energikilder, varmen dækkes af fjernvarme og belysning samt klimaanlæg drives energieffektivt.

I overensstemmelse med Basismodulet i EFRAG's frivillige standard for små og mellemstore virksomheders bæredygtighedsrapportering, rapporterer vi om vores CO₂-udledninger som CO₂-ækvivalenter (CO₂e).

Standarden følger den internationalt anerkendte standard for måling og rapportering af drivhusgasudledninger Greenhouse Gas Protocol (GHG-protokollen), som opdeler udledninger i tre scopes. Scope 1 dækker direkte udledninger fra aktiviteter, vi selv ejer, og scope 2 dækker indirekte udledninger fra forsynet energi. Scope 3, som blandt andet inkluderer flyrejser, er ikke omfattet af Basismodulet og indgår derfor ikke i denne rapport.

Energiforbrug (pkt. 29)

	Vedvarende energiforbrug	Ikke-vedvarende energiforbrug	Total energiforbrug
Elektricitet	26.646 kWh	0,00	26.646 kWh
Brændstoffer	0,00	0,00	0,00
Fjernvarme	827,54 MWh	0,00	827,54 MWh
Total	9.240,72	0,00	9.240,72

Udledning af drivhusgasser (pkt. 30)

Scope 1 CO ₂ e-udledninger	0,00
Scope 2 CO ₂ e-udledninger (lokationsbaseret)	0,00
Total CO ₂ e-udledning fra scope 1 og scope 2	0,00
CO ₂ e-intensitet (pkt. 31)	0,00

Vandudtag i m3 (pkt. 35)

Samlet for alle lokationer	185,6
Fra lokationer i områder med mangel på vand (højt vandstress)	0,00

Ressourceforbrug, cirkulær økonomi og affaldshåndtering

I SOS Børnebyerne Danmark prioriterer vi at gøre hverdagen mere ansvarlig gennem bevidste valg i vores drift på kontoret i København.

Økologi, Fairtrade, vegetardage og mindre madspild

I kantinen er 80 % af råvarerne økologiske, og der er tre ugentlige pescetardage. De øvrige dage fordeles retterne 50/50 mellem kød og vegetar, så der altid er et vegetarisk tilbud. Kaffe, te og kakao er økologisk og Fairtrade-certificeret, og vi arbejder løbende på at mindske madspild, blandt andet ved at opfordre alle medarbejdere til at tage rester med hjem.

Genanvendelige tekstilhåndstykker og svanemærkede rengøringsprodukter

Alle rengørings- og hygiejneprodukter er svanemærkede, og vi tilstræber at købe kontorartikler med dokumenteret miljøprofil. I 2024 overgik vi desuden til genanvendelige tekstilhåndstykker i stedet for engangsservietter. Løsningen er baseret på upcycling af kasserede tekstiler og udleder

30 % mindre drivhusgasudledning sammenlignet med to stykker papir per håndaftørring.

(Kilde: textilia.dk/haandstykker-haandaftoerring/).

Vi prioriterer cirkulære løsninger i vores indkøb

Vi arbejder efter principper, der understøtter en cirkulær tilgang til ressourceforbrug. Selvom vi ikke selv producerer eller håndterer materialer i større skala, lægger vi vægt på at vælge leverandører og produkter, der fremmer genbrug, genanvendelse og et lavere ressourceforbrug – inden for de økonomiske rammer, vi har.

Vi er i gang med at udarbejde en grøn indkøbspolitik, som skal styrke dette fokus ved at stille krav til vores leverandørers miljøprofil, herunder brug af genanvendte materialer, emballage og energieffektive transportløsninger.

Oplysning om anvendelse af principper fra cirkulær økonomi (pkt. 37)

Min virksomhed anvender principper fra cirkulær økonomi	Ja	Nej
	X	

Ifølge basismodulet, som vi rapporterer efter, skal virksomheder, der kun har husholdningsaffald og er tilmeldt en kommunal indsamlingsordning, angive 0 i tabellen.

Samlet mængde affald årligt

	Samlet mængde affald (pkt. 38a)	Affald der omdirigeres til genanvendelse eller forberedelse mhp. genbrug (pkt. 38b)
Ikke-farligt affald (angives med EAK-koder)	0	0
Farligt affald (angives med EAK-koder)	0	0

Social

Sociale forhold (Egen arbejdsstyrke)

- Generelle karakteristika
- Sundhed og sikkerhed
- Vederlag, overenskomster og uddannelse



Gode sociale forhold, engagement og høj faglighed er afgørende for at komme i mål med effektfulde indsatser

Engagerede og fagligt dygtige medarbejdere er afgørende for SOS Børnebyerne Danmarks arbejde for børn og unge, der lever under særligt svære vilkår. I 2025 satte vi derfor fokus på en række initiativer, der skal styrke medarbejdernes trivsel og arbejdsmiljø. Formålet er at sikre, at SOS Børnebyerne Danmark er en arbejdsplads, hvor medarbejderne trives fagligt og socialt, oplever kollegial støtte og har motivation og overskud til at skabe forandring.

Ansættelsesvilkår og overenskomst

SOS Børnebyerne har egen overenskomst for alle medarbejdere, der ikke er ledere, som sikrer ens og gennemsigtige løn- og ansættelsesvilkår ift. arbejdstid, pension, sundhedsforsikring, barsel, ferie, faglig opkvalificering o. lign. Lønindplacering og -udvikling, stillingstyper og titler er derudover fastlagt i Politik for stillingstyper, løn og titler.

Faglig udvikling og læring

SOS Børnebyerne Danmark afsætter årligt et fast beløb pr. fuldtidsansat til kompetenceudvikling, og det tilstræbes, at alle faste medarbejdere som minimum bruger to dage om året på faglig opkvalificering. Aftale om kompetenceudvikling er en væsentlig del af den årlige medarbejderudviklingssamtale. Derudover prioriteres lederuddannelse til nye ledere.

Medarbejderinddragelse og godt arbejdsmiljø

I SOS Børnebyerne Danmark gennemfører vi hvert tredje år trivselsmåling blandt alle ansatte og kontor-frivillige. Resultaterne bruges til at drøfte og udvælge områder som organisationen i trivselsplaner sætter særligt ind på at løfte.

I SOS Børnebyerne Danmark understøttes medarbejderinddragelsen via tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, som blandt andet indgår i Samarbejdsudvalget. Derudover gennemføres den lovpligtige Arbejdspladsvurdering (APV) af fysisk og psykisk arbejdsmiljø hvert tredje år og mindre medarbejderundersøgelser samt rundring af fysisk arbejdsmiljø de øvrige år.

Politikker og retningslinjer vedrørende sociale forhold

Arbejdsforhold og trivsel

- Overenskomst
- APV 2025
- Trivselsmåling
- Stresshåndteringspolitik
- Sundhedsordning (f.eks. fysioterapi og psykologbistand)

Mangfoldighed og inklusion

- Politik for diversitet, lighed og inklusion (køn, alder, etnicitet m.v.) er under udarbejdelse
- Rekrutteringspraksis

Kompetenceudvikling og efteruddannelse

- Adgang til kurser, enkeltfag, konferencer og lignende
- Førstehjælpskurser
- Rejsesikkerhedskurser

Medarbejderinddragelse og dialog

- Samarbejdsudvalg
- Intern whistleblowerordning
- Brandøvelser og beredskabsplaner

Mangfoldighed, inklusion og ligebehandling

SOS Børnebyerne Danmark arbejder på en Politik for diversitet, lighed og inklusion, som forventes færdig i foråret 2026. Den skal forankre organisationens værdier og sikre, at vores medarbejderkultur afspejler den mangfoldighed og inklusion, vi arbejder for globalt. Samtidig skal den bidrage til at ledere og medarbejdere bliver klogere på, hvad områderne betyder og indeholder, og hvordan de vil præge organisationen her og nu og på sigt

Generelt skal politikken fremme en mere mangfoldig medarbejdersammensætning, lige muligheder i forhold til udvikling og styrket inklusion i det daglige arbejdsmiljø – blandt andet gennem fokus på sprogbrug, samarbejdsformer og en kultur, hvor alle medarbejdere oplever sig set, hørt og værdsat. Der vil desuden blive gennemført træningsforløb for ledere og medarbejdere for at omsætte politikken til handling i hverdagen.

I løbet af 2025 har vi blandt andet afprøvet 'blind rekruttering' for at reducere ubevidst bias og understøtte, at kandidater bliver vurderet udelukkende ud fra deres kompetencer og erfaring.

Trivsel, sundhed og ny politik for overgangsalder og andropause

Som del af arbejdet for et sundt, rummeligt og inkluderende arbejdsmiljø har vi udviklet en Politik for overgangsalder og andropause. SOS Børnebyerne ønsker at være en arbejdsplads hvor medarbejderne oplever at blive mødt med støtte, fleksibilitet og respekt i perioder hvor forhold i privatsfæren er svære og fylder i medarbejderens dagligdag. Det kan fx være fleksible arbejdstider, mulighed for periodevis hjemmearbejde og justering af arbejdsopgaver. Dette hensyn vil vi med politikken understrege også gælder medarbejdere som oplever symptomer relateret til både overgangsalderen og andropausen.

Via sundhedsforsikringen havde medarbejderne i 2025 desuden adgang til et personligt online sundhedsprogram med professionel rådgivning om kost, fysioterapi og håndtering af symptomer.

Intern whistleblowerordning skal sikre et trygt arbejdsmiljø

Alle ansatte har adgang til en intern digital Whistleblowerportal, som administreres af advokatvirksomheden Kromann Reumert. Portalen kan blandt andet bruges til at indberette sager eller mistanke om misbrug af økonomiske midler, grov chikane på arbejdspladsen på grund af f.eks. etnicitet, politiske eller religiøse tilhørsforhold eller seksuel chikane.



©Stephanie Pabotoy

Generelle karakteristika

Kontrakttype (pkt. 39a)	Antal ansatte (antal personer eller fuldtidsækvivalenter)
Midlertidig ansættelse	7 personer pr. 31. december 2025
Fastansættelse	84 personer pr. 31. december 2025
Totalt antal ansatte	91 personer pr. 31. december 2025

Køn (pkt. 39b)	Antal ansatte (antal personer eller fuldtidsækvivalenter)
Mand	16 personer pr. 31. december 2025
Kvinde	75 personer pr. 31. december 2025
Andet	0
Ikke registreret	0
Totalt antal ansatte	91 personer pr. 31. december 2025

Medarbejderomsætning (pkt. 40)
10 % inkl. studentermedhjælpere

Sundhed og sikkerhed

Registrerede arbejdsulykker (pkt. 41a)	
Antallet af registrerede arbejdsrelaterede ulykker i rapporteringsåret	0
Frekvens	0

Arbejdsrelaterede dødsfald (pkt. 41b)	
Som følge af arbejdsskade/-ulykke	0
Som følge af arbejdsrelateret dårligt helbred	0

Vederlag, overenskomster og uddannelse

Oplysninger om minimumsløn (42a)	Ja	Nej
I SOS Børnebyerne modtager alle ansatte en løn, der som minimum er på niveau med minimumslønnen	X	

Kollektiv overenskomst (pkt. 42c)	
Procentvis ansatte, der er dækket af en kollektiv overenskomst	85,7% pr. 31. december 2025 (gælder alle undtagen ledere)

Uddannelsestimer i gennemsnit pr. ansat (pkt. 42d)	
Mandlige ansatte	8 timer
Kvindelige ansatte	11 timer

Opgørelsen omfatter timer registreret som "Faglig opkvalificering" i vores tidsregistreringsapp og omfatter kun månedslønnede medarbejdere. Uformelle læringsformer som sidemandsoplæring og løbende kompetenceudvikling i hverdagen indgår typisk ikke i registreringen og er derfor ikke fuldt afspejlet i tallene.

Governance

Ledelsesmæssige forhold

— Virksomhedsadfærd

2027, young girls and
in Eastern province
able to make healthy
med decisions about
eir lives.

Outcome 2
(NGO coalition)

Outcome 3
(Youth)



Ansvarlig virksomhedsadfærd som fundament for vores arbejde

En central forudsætning for at nå vores mission om at skabe bedre vilkår for børn og unge i udsatte situationer er ansvarlig virksomhedsledelse, stærk økonomistyring og etisk adfærd i hele organisationen. Det sikrer, at vores ressourcer anvendes effektivt, at børn og unges rettigheder respekteres, og at vi som organisation fremstår troværdige og professionelle både nationalt og internationalt.

Strategi og virksomhedsledelse

SOS Børnebyerne Danmark har en klar ledelsesstruktur, der sikrer gennemsigthed, ansvarlighed og strategisk retning. En offentlig tilgængelig strategi for 2025-2030 sætter retningen for organisationens arbejde og beskriver de indsatsområder, vi vil påvirke for at bidrage til at skabe positiv forandring og konkrete løsninger for børn og unge, der lever under særligt svære forhold.

Strategien understøttes både af delstrategier på områder som f.eks. IT, Digitalisering & Analyse, og Branding & Kommunikation samt af årlige handleplaner og budgetter. Et vigtigt fokuspunkt er at styrke det interne samarbejde på tværs af afdelinger i SOS Børnebyerne samt sikre, at vi har en tidssvarende IT-portefølje, begge dele noget som vil optimere vores arbejds gange og kompetencer.

SOS Børnebyerne Danmarks bestyrelse - som for nu består af otte medlemmer med kompetencer inden for blandt andet ledelse, økonomi, organisation, politik, kommerciel virksomhedsdrift, menneskerettigheder, udviklingspolitik, humanitært arbejde, international lov, teknologi samt journalistik og medier - spiller en central rolle i at sikre strategisk lederskab og ansvarlighed.

Bestyrelsen fører tilsyn med, at SOS Børnebyerne Danmark ledes på ansvarlig vis og i overensstemmelse med organisationens formål, og bidrager til organisationens langsigtede, strategiske udvikling.

Politikker og retningslinjer

SOS Børnebyerne Danmark har en række politikker, regulativer og retningslinjer, der understøtter god ledelsespraksis og ansvarlighed. Flere af disse er udviklet på føderalt niveau, men de er bindende for SOS Børnebyerne Danmark. Blandt de mest centrale politikker er Child & Youth Safeguarding Policy og Code of Conduct, som alle ledere og medarbejdere hvert år skal gennemgå

Politikker og retningslinjer vedrørende ansvarlig ledelse

SOS-føderationen

Som medlem af den internationale SOS-føderation er SOS Børnebyerne Danmark forpligtet til at efterleve føderationens fælles governance ramme. Det gælder blandt andet følgende:

- Child & Youth Safeguarding Regulation & Policy
- Code of Conduct
- Anti-Corruption Regulation

En samlet oversigt over politikker, regulativer og kontrolmekanismer findes her: www.sos-childrensvillages.org/transparency

SOS Børnebyerne Danmark

Derudover understøttes organisationens ledelse og drift af en række interne politikker, retningslinjer og kontrolmekanismer. Det gælder blandt andet følgende:

- Core Humanitarian Standards-certificering (CHS)
- Ekstern whistleblowerordning
- Retningslinjer for indhentning af historier og billeder inkl. samtykkeerklæring fra medvirkende

i et obligatorisk online læringsforløb, der sikrer, at principperne efterleves i praksis, samt regulativer om f.eks. anti-korruption. SOS Børnebyerne Danmark har ingen domme eller bøder relateret til korruption eller bestikkelse.

Som en organisation, der arbejder for børn, unge og familier, der lever under særligt svære vilkår, har vi et særligt fokus på at beskytte deres rettigheder, også når vi kommunikerer om eller med dem. Derfor har vi detaljerede retningslinjer for ansvarlig kommunikation, det gælder blandt andet en sprogguide for intern og ekstern kommunikation, en politik for brug af fotos samt retningslinjer for indhentning af historier og billeder, som blandt andet beskriver procedurer for, hvordan man på en respektfuld måde briefer de medvirkende, og sikrer skriftligt samtykke, som til enhver tid kan tilbagekaldes.

Åbenhed om vores arbejde

I SOS Børnebyerne Danmark fortæller vi åbent og ærligt om vores arbejde, også når tingene ikke går som planlagt. Vi ønsker at være åbne omkring de udfordringer og det store ansvar, der følger med, når man som SOS Børnebyerne i mange tilfælde overtager forældremyndigheden for børn uden forældreomsorg. På vores hjemmeside kan man læse om sager, hvor tingene ikke er gået som planlagt.

Her kan man også finde link til SOS Børnebyernes internationale whistleblowerordning, som er tilgængelig for alle, og er oprettet for at man fortroligt kan anmelde sager om misbrug, upassende opførsel eller mistanker om korruption. Modtagerne af henvendelserne er SOS Børnebyernes hold af specialister i beskyttelse af børn – herunder både psykologer og jurister



– som behandler henvendelserne og sikrer, at der sættes korrekt og rettidigt ind over for den specifikke bekymring.

Vi bidrager til en fremtidssikret føderation

SOS Børnebyerne Danmark er en del af en international føderation bestående af mere end 130 nationale medlemsorganisationer. Det er en prioritet for SOS Børnebyerne Danmark at bidrage proaktivt til at styrke og forbedre den føderale sammenhængskraft, så vi kan være en effektiv, demokratisk og fremtidssikret organisation på tværs af landegrænser.

Føderationen er i en proces med at trimme den internationale organisations sekretariats størrelse og gennemføre en række strukturelle forandringer, der skal gøre organisationen mere strømlinet, demokratisk og smidig. Vi imødeser samtidig, at ændringerne i føderationsstrukturerne kan medføre et større ressourcetræk for SOS Børnebyerne Danmark, blandt andet fordi vi sandsynligvis vil skulle bruge flere kræfter på direkte støtte til vores SOS-partnerlande, de såkaldte fokuslande. Uanset forandringerne arbejder vi for at styrke partnerskaberne med vores fokuslande.

Det er en strategisk prioritet, at vi udvikler vores stærke samarbejde med de SOS-landeorganisationer, som vi arbejder tættest sammen med, så partnerskaberne bliver mere ligeværdige og beslutningerne træffes så tæt på de børn, unge og familier som muligt. Samtidig vil vi støtte dem i at etablere og udvikle samarbejder med både civilsamfunds- og institutionelle aktører.

Core Humanitarian Standards (CHS)

I 2025 opnåede SOS Børnebyerne certificering i Core Humanitarian Standards (CHS). Med de berørte målgrupper i centrum er CHS en internationalt anerkendt ramme for kvalitet, ansvarlighed og governance i humanitært og udviklingsmæssigt arbejde og indgår som en del af den samlede organisatoriske tilgang til styring og ansvarlighed. Selvom CHS primært relaterer sig til programarbejde og samarbejdet med partnere i programlandene, markerer certificeringen også en vigtig organisatorisk milepæl. Den afspejler et styrket fokus på styring, ansvarlighed og systematik, som har relevans for organisationens samlede måde at arbejde på.



SOS Børnebyerne arbejder for børn og unges
ret til omsorg, udvikling og et værdigt liv.

SOS Børnebyerne
Amerikavej 15C, 2. sal
1756 København V.

Tlf.: 33 73 02 33
WEB: sosbornebyerne.dk
CVR nr.: 25825012

