

ARP-rapport

Framtiden i våre hender

2025

Powered by

**EQUALITY
CHECK**

Introduksjon

Denne rapporten er produsert av Framtiden i våre hender, med programvare utviklet av Equality Check. Rapporten beskriver likestillingsstatus hos Framtiden i våre hender, og hvordan virksomheten jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte.

Definisjon av stillingsgrupper

Ledere: Daglig leder, nestleder, personalsjef, avdelingsledere

Rådgivere: Seniorrådgivere, rådgivere og prosjektledere

Regions- og teamledere: Regionledere og teamledere med personalansvar

Konsulenter: Verivere, foredragsholdere og prosjektmedarbeidere

Vi har involvert ansattrepresentanter

Ledelsen har gått gjennom alle stillingstitlene i virksomheten i samarbeid med ansattrepresentanter, og kommet frem til stillingsgrupper som skal sikre lik lønn for arbeid av lik verdi.

Kjønnsbalanse

Totalt for virksomheten

73.2% kvinner

26.8% menn



Etter stillingsgrupper

Ledere

54.5% kvinner

45.5% menn



Rådgivere

76.7% kvinner

23.3% menn



Regions- og teamledere

100% kvinner

0% menn



Konsulenter

66.7% kvinner

33.3% menn



Lønnskartlegging

Overordnet lønnsforskjell

● Kvinner ● Menn (100%)

Kvinner andel av menns lønn er 138%



Lønnsforskjell i stillingsgrupper

Tabellen under viser **kvinner** gjennomsnittslønn som andel av **menns** gjennomsnittslønn. 100 % betyr at kvinner og menn tjener like mye. Et tall under 100 betyr at kvinner tjener mindre enn menn, og et tall over 100 betyr at kvinner tjener mer enn menn.

Tabellen sammenligner utbetalinger mellom kvinner og menn som mottar de ulike lønnsartene (grunnlønn, bonus osv.). Det vil si at kun ansatte som har mottatt de ulike lønnsartene er med i utregningen. For å se om det finnes noen skjevheter i hvem som mottar de ulike lønnsartene, se tabellen under "Lønnsfordeling" lenger ned i rapporten.

● Kvinner ● Menn (100%)

Grunnlønn Bonus Andre goder Overtid Uregelmessige tillegg Total

Ledere	116%	– Ingen data	93%	78%	Kun kvinner kompenserte	115%
Rådgivere	136%	– Ingen data	94%	78%	5263%	136%

Regions- og
teamledere

Kun kvinner representert

Konsulenter	197%	– Ingen data	– Ingen data	– Ingen data	84%	196%
-------------	------	-----------------	-----------------	-----------------	-----	------

"Kun menn kompenserte" betyr at det kun er menn som har mottatt denne kompensasjonen, og at det bare finnes data på ett kjønn. Det samme gjelder for kvinner.

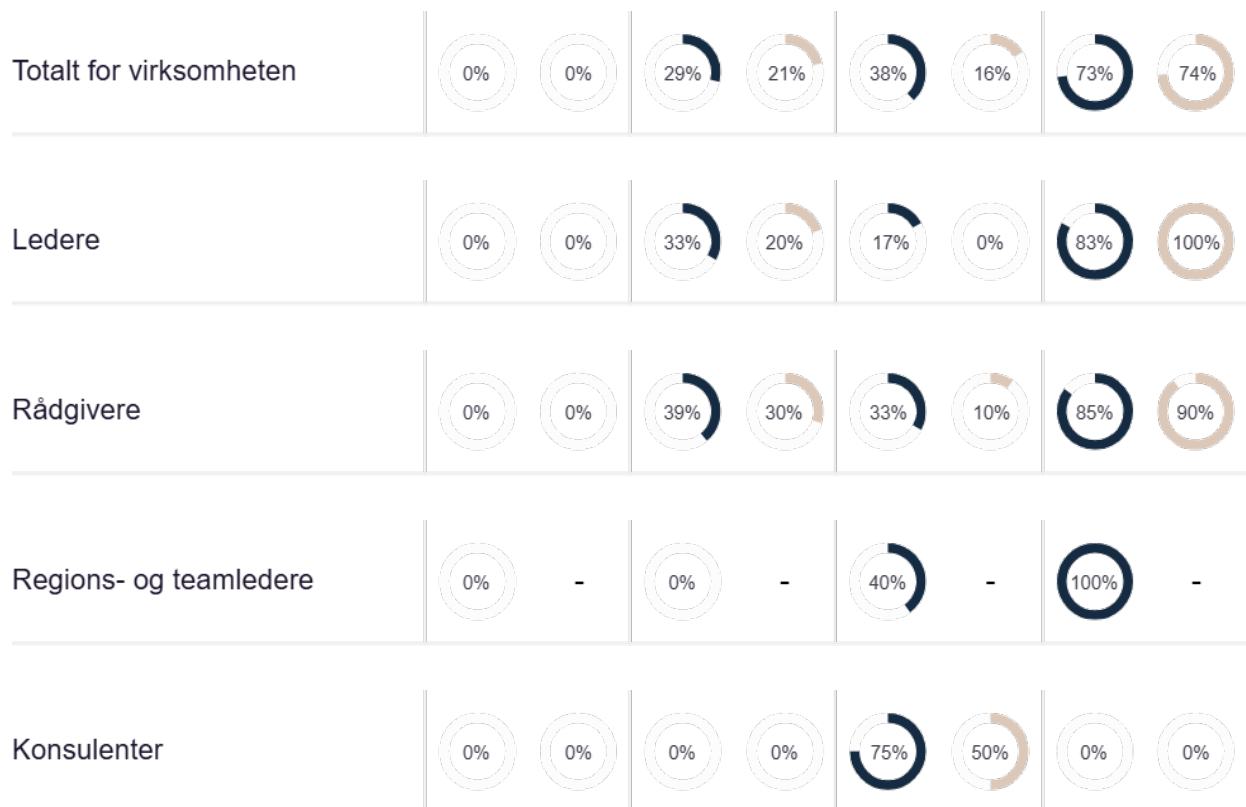
"Ingen data" betyr at det ikke er lagt inn tall i dette feltet. For eksempel dersom det står "Ingen data" i feltet "Overtid" betyr det at overtidsbetaling ikke gjelder for denne virksomheten. (Det betyr ikke at det mangler data.)

Lønnsfordeling

Tabellen under viser hvor stor andel av **kvinner** og **menn** som mottok ulike lønnsarter (bonus, overtid, osv.). 100% betyr at alle ansatte av det kjønn (enten alle kvinner eller alle menn) mottok den lønnsarten.

 Kvinner  Menn

Bonus		Overtid		Uregelmessige tillegg		Andre goder	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn



Deltid og midlertidige kontrakter

Midlertidige ansatte

Grafen under viser hvor stor andel av de midlertidig ansatte som er kvinner eller menn.

Totalt for virksomheten

88.9% kvinner

11.1% menn



Ledere

100% kvinner

0% menn



Rådgivere

83.3% kvinner

16.7% menn



Konsulenter

100% kvinner

0% menn



Ikke alle stillingsgrupper har midlertidig ansatte.

Deltid

Grafen under viser hvor stor andel av de deltidsansatte som er kvinner eller menn.

Totalt for virksomheten

81.5% kvinner

18.5% menn



Ledere

100% kvinner

0% menn



Rådgivere

86.7% kvinner

13.3% menn



Konsulenter

72.7% kvinner

27.3% menn



Ikke alle stillingsgrupper har deltidsansatte.

Ufrivillig deltid

Grafen under viser hvor stor andel av de som jobber ufrivillig deltid som er kvinner eller menn. Ufrivillig deltid betyr at den ansatte jobber deltid (mindre enn 100%), og ønsker å jobbe mer.

Totalt for virksomheten



Rådgivere



Ikke alle stillingsgrupper har ansatte med ufrivillig deltidsstilling.

Foreldrepermisjon

Grafen viser antall kvinner og menn som hadde rett til foreldrepermisjon, og gjennomsnittlig antall uker de tok ut i løpet av rapporteringsåret.

● Kvinner ● Menn



Rådgivere

Kvinner (6)

Menn (2)



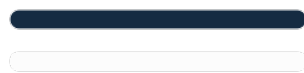
Kvinner – 24.3 uker (80%)

Menn – 6 uker (20%)

Konsulenter

Kvinner (1)

Menn (0)



Kvinner – 19 uker (100%)

Skriftlig redegjørelse

Slik jobber vi med likestilling, mangfold og inkludering

Framtiden i våre hender (FIVH) er en norsk miljø- og solidaritetsorganisasjon, med i underkant av 50.000 medlemmer. Landsmøtet er vårt øverste organ. Styret velges av Landsmøtet og gjennomfører åtte styremøter i året. Styret ansetter daglig leder. Framtiden i våre hender har om lag 54 årsverk fordelt på 70 ansatte. De ansatte er fordelt mellom organisasjonens hovedkontor, tre regionskontor og deltidsansatte tilknyttet vårt ververtteam. Arbeidet med mangfold og inkludering er forankret i Landsmøtet, styret, ledergruppen og Arbeidsmiljøutvalget.

Gjennom partssamarbeid og bred involvering av de ansatte har vi vedtatt:

I tillegg har vi:

Lønn: Åpenhet om lønn, inkludert ledergruppen. Ansatte på rådgiver-, teamleder og konsulentnivå lønnsinnplasseres av et partssammensatt utvalg etter et innplasseringssystem basert på objektive kriterier knyttet til utdanning, erfaring og budsjett-/personalansvar, samt krav om tilgjengelighet. Ansatte på ledernivå drøftes i utvalget ut ifra det samme systemet og fastsettes av daglig leder. Daglig leder ansettes og lønnfastsettes av styret.

Mangfold knyttet til kjønn, alder, etnisitet og landbakgrunn blant ansatte: I ledelsen er det jevn fordeling av menn og kvinner og spredning i alder og livsfaser, men lav minoritetsrepresentasjon knyttet til mangfoldsfaktorer som etnisitet og landbakgrunn. På konsulentnivå er det jevn fordeling av kvinner og menn og et større mangfold av ansatte med ulik landbakgrunn enn i øvrige stillingskategorier. På rådgiver- og teamledernivå er det en klar overrepresentasjon av kvinner.

Hel- og deltid: Vi har hele, faste stillinger som hovedregel. Det kan ansettes vikarer for ansatte i lengre permisjoner og sykmeldinger. De som jobber fast deltid hos oss er markeds konsulenter som

jobber med å verve medlemmer, samt noen konsulenter i midlertidige prosjektstillinger. I tillegg er det mange midlertidig ansatte markeds konsulenter gjennom sommeren for å gjennomføre vårt sommerverveprosjekt.

LHBTQ+: Vi har ingen tilbakemeldinger eller praksis som indikerer diskrimineringsrisiko på dette området.

Foreldrepermisjon: Ansatte tar ut den foreldrepermisjon som de har krav på. Dette gjelder også for ønskede, forlengende, ulønnede permisjoner. Det er ikke registrert forskjeller mellom kjønnene her. Vi anser det ikke for å være noen diskrimineringsrisiko på dette området.

Vi har vurdert at vi har følgende risikoer for diskriminering eller andre hindre for likestilling

Kjønnsbalanse: Vår største risikofaktor er lav andel av mannlige ansatte på rådgiver- og teamledernivå.

Kulturelt mangfold: Våre største risikofaktorer er at organisasjonens nesten 50.000 medlemmer ikke gjenspeiler mangfoldet i befolkningen, og at vi ikke benytter oss godt nok av mangfoldskompetansen vi besitter gjennom ansatte og frivillige med mangfoldskompetanse som kunne gjort oss bedre i stand til å nå organisasjonens mål.

Ufrivillig deltid: Dette anses ikke som en stor risiko i vår organisasjon, men risikoen anses som høyest i Markeds- og HL-avdelingen hvor flest deltidsansatte er ansatt.

Årsaker til de identifiserte risikoene

Kjønnsbalanse: Kjønnsbalansen i FIVH er typisk for ideell sektor, og gjenspeiles også i andel kvinner og menn som søker på mange av stillingene hos oss. Vår lave andel av mannlige ansatte på rådgiver- og teamledernivå påvirkes også av at det siste periode er ansatt flere kvinner enn menn.

Kulturelt mangfold: Vi har en antagelse om at vår organisasjon ikke oppleves som relevante for, og/eller at vi ikke når ut til, mange med kulturell minoritetsbakgrunn, hverken som en organisasjon å være medlem i eller å jobbe i. Dette trenger vi å forstå mer av.

Ufrivillig deltid: For våre markeds konsulenter er det begrensede tidspunkt på døgnet og året hvor det gir mening å ha ansatte på jobb. De fleste som jobber midlertidig deltid i disse stillingene er studenter og andre som ønsker å jobbe midlertidig ved siden av studier, men det gjelder ikke nødvendigvis alle. Som deltidsansatte i prosjektstillinger, er dette ansettelse som er begrenset til prosjekter med tidsbegrenset varighet og som i all hovedsak er eksternt finansiert. I forbindelse med ARP-rapporteringen for 2025 er det gjort undersøkelser om ufrivillig deltid. To midlertidige ansatte oppgir at de ønsker å jobbe fulltid.

Vi har satt følgende mål

Landsmøtet har vedtatt at vi skal bli en mer mangfoldig organisasjon både når det gjelder ansatte, tillitsvalgte, frivillige lokallag og blant medlemmene, og at alle som er interessert i vårt formål skal føle

seg hjemme i organisasjonen og oppleve at de er velkomne og til nytte. Styret har på bakgrunn av landsmøtets vedtak videreutviklet og vedtatt et formål for arbeidet med mangfold og inkludering i Framtiden i våre hender:

"Framtiden i våre hender, i sin sammensetning av medlemmer, aktive, tillitsvalgte, ansatte og ledelse, speiler mangfoldet i det norske samfunnet. I vårt arbeid skal vi søke å ivareta ulike mangfoldsfaktorer, og være bevisst samvirkningene mellom disse, inkludert for kjønn, etnisitet, landbakgrunn, religion, livssyn, funksjonsvariasjon, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og sosioøkonomisk bakgrunn.*

**«samvirkningene» er i denne sammenhengen ment å bety det samme som begrepet «interseksjonalitet», som er et etablert og mye brukt begrep i mangfoldssammenheng.*

Tiltak for å forhindre diskriminering og forbedre likestilling, mangfold og inkludering

Vår plan for å gjennomføre arbeidet

I 2024 ble det gjennomført en undersøkelse om mangfold og inkludering i regi av Equality Check, sendt til ansatte, styrerepresentanter og aktive lokallagsmedlemmer. Arbeidet fortsetter inn i 2026, hvor vi vil

- videreføre arbeidet med å øke kompetansen og utvikle praksis for mangfoldsledelse i organisasjonen.
- vurdere flere muligheter for mangfold/inkludering/nå nye målgrupper i hvert prosjekt gjennom endringer i prosjektgrunnlagsmalen
- gjennomføre ny mangfoldskartlegging for å følge utviklingen på disse områdene over tid.

Vår evaluering av mål, tiltak og resultater til nå

Kartleggingen foretatt i 2024 viste at organisasjonens ansatte styre og aktive frivillige samlet sett utgjør et mangfold som i stor grad representerer mangfoldet i befolkningen, men at dette ikke er fordelt likt på de ulike nivåene i organisasjonen. Kartleggingen viste videre at det er behov for tiltak for å inkludere enkelte roller bedre i organisasjonen.

Undersøkelsen dannet utgangspunkt for arbeidet med mangfold og inkludering i 2025, som blant annet omfattet:

Videre vurderer vi det til at det vi trenger å fokusere på fremover når det gjelder mangfold og inkludering i Framtiden i våre hender er å dra nytte av mangfoldet som eksisterer i organisasjonen, gjennom økt kompetanse og tiltak knyttet til mangfoldsledelse.

Når det gjelder lønn er vår vurdering at lønnsinnplasseringssystemet vårt er lagt opp på en måte som gjør det vanskelig å diskriminere enkelte eller grupper av ansatte.