

ARP-rapport

Framtiden i våre hender

2024

Powered by

**EQUALITY
CHECK**

Introduksjon

Denne rapporten er produsert av Framtiden i våre hender, med software 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 og rådgivere

Konsulenter: konsulenter og ververe

Regions- og teamledere: Regionsledere og temaledere med personalansvar

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

68.7% Kvinner

31.3% Menn



Etter stillingsgrupper

Ledere

55.6% Kvinner

44.4% Menn



Rådgivere

70% Kvinner

30% Menn



Konsulenter

64.3% Kvinner

35.7% Menn

Regions- og teamledere

100% Kvinner

0% Menn

Lønnskartlegging

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	Uregelmessige tillegg	Overtid	Total
Ledere	99%	– Ingen data	99%	Kun kvinner kompenserte	48%	99%
Rådgivere	116%	– Ingen data	94%	249%	68%	116%
Konsulenter	155%	– Ingen data	Kun kvinner kompenserte	89%	– Ingen data	154%

Regions- og
teamledere

Kun kvinner representert

“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 for “Overtid” betyr det at overtidbetaling ikke gjelder for denne virksomheten. (Det betyr ikke at det mangler data.)

Overordnet lønnsforskjell

Kvinner andel av menns lønn er 120%



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 kjønnnet (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
Totalt for virksomheten								
Ledere								
Rådgivere								
Konsulenter								

Regions- og teamledere



-



-



-



-

Deltid og midlertidige kontrakter

Midlertidige ansatte

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

Totalt for virksomheten

69.2% Kvinner

30.8% Menn



Rådgivere

100% Kvinner

0% Menn



Konsulenter

60% Kvinner

40% 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

66.7% Kvinner

33.3% Menn



Ledere

100% Kvinner

0% Menn



Rådgivere

72.7% Kvinner

27.3% Menn



Konsulenter

58.3% Kvinner

41.7% Menn



Ikke alle stillingsgrupper har deltidsansatte.

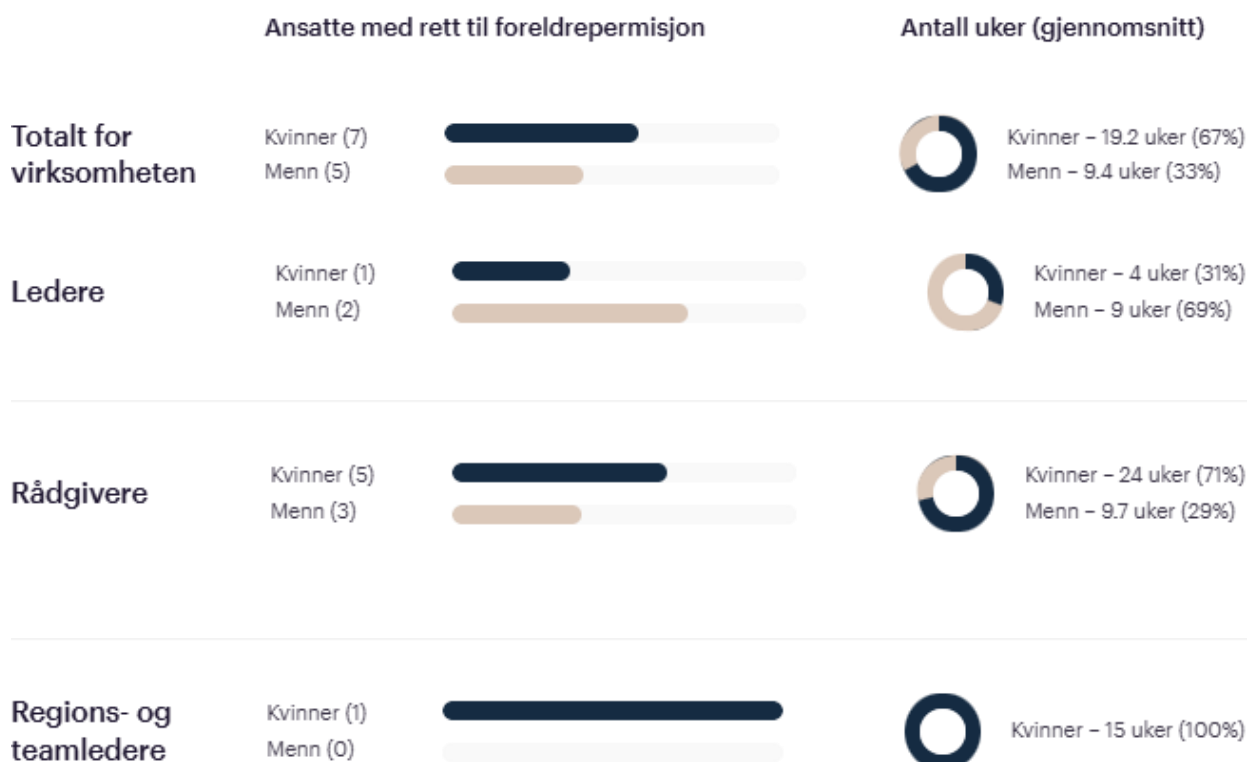
Ufrivillig deltid

Vi har hele, faste stillinger som hovedregel i vår organisasjon (se beskrivelse lenger ned). Vi har ingen indikasjoner på ufrivillig deltid i vår organisasjon, men vi har ikke kartlagt dette og kan derfor ikke utelukke dette.

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



Ikke alle stillingsgrupper har ansatte med foreldrepermisjon for denne perioden.

Skriftlig redegjørelse

Slik har vi jobbet med likestilling, mangfold og inkludering til nå

Framtiden i våre hender (FIVH) er en norsk miljø- og solidaritetsorganisasjon, med snart 50.000 medlemmer. Landsmøtet er vårt øverste organ. Styret velges av Landsmøtet og er vårt øverste organ mellom landsmøtene. Styret ansetter daglig leder. Framtiden i våre hender har om lag 55 årsverk fordelt på 73 ansatte. De ansatte er fordelt mellom organisasjonens hovedkontor, tre regionskontor og noen deltidsansatte tilknyttet våre lokallag. Arbeidet med mangfold og inkludering er forankret i Landsmøtet, styret, ledergruppen og Arbeidsmiljøutvalget.

- Vi har universelt utformede kontorer og kontorbygg. Det er kort avstand til offentlig kommunikasjon.
- Vi har faste, månedlige, samarbeidsmøter med tillitsvalgte, gjennomfører årlige lønnsforhandlinger og drøftemøter etter behov.
- Vi har faste kvartalsvise møter i AMU.
- Årlig gjennomfører vi personalkonferanser hvor personalutvikling, samhandling og kommunikasjon er sentrale tema.
- Gjennom partssamarbeid og bred involvering av de ansatte har vi vedtatt:
- Varslingsrutiner
- Retningslinjer for å forebygge og håndtere seksuell trakassering
- Policy for rusmiddelbruk
- Etiske retningslinjer
- Ansettelsesrutiner (rekruttering, on- og offboarding)
- Hustavla

I tillegg har vi:

- Særavtale om arbeidstid, godtgjørelser, permisjonsregler og pensjonsordninger m.m som gir tilgang til å ta ut lønnet velferdspolisjon (livsfasepolitikk)
- Betalt 14 dagers omsorgspermisjon ved fødsel/adopsjon
- Full forskuttering av foreldrepenger og sykepenger
- Avtale om å kunne bruke halve «barn syk-dager»
- Kortere arbeidstid. Normal arbeidstid er 35 timer pr uke, og 30 timer pr uke i perioden 15. Mai til 15. September.
- Fri med lønn i romjulen
- Rett til ulønnede permisjoner, utover lovfestet
- AFP. Alle ansatte hos oss som oppfyller kravet til AFP og som ønsker å gå ned i reduserte stillinger, får det (livsfasepolitikk).
- Vi praktiserer IA-avtalens intensjoner og har utvidet ordning for bruk av egenmeldinger.

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 lønnsfastsettes 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 og noen konsulenter i midlertidige prosjektstillinger i lokallag og regionskontorer. 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 så mye 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 de fleste 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 skyldes både at det ansettes flere kvinner enn menn og at vi har hatt ansettelsesstopp i deler av 2023 og 2024 og at flere menn enn kvinner med faste stillinger har sluttet i perioden.

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 finne mer ut av.

Ufrivillig deltid: Som markeds konsulent 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 ved regionskontorene, er dette ansettelser som er begrenset til prosjekter med tidsbegrenset varighet og som i all hovedsak er eksternt finansiert. Hvorvidt dette er ufrivillig deltid er ikke undersøkt.

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, spiller 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

- Nestleder har overordnet ansvar og rapporterer årlig til styret
- Kartlegging gjennom medlemsundersøkelse
- Kartlegging gjennom undersøkelse blant ansatte og aktive medlemmer i lokallag
- Handlingsplan utarbeides av Arbeidsmiljøutvalget
- Kurs og foredrag for ansatte for å øke kunnskap
- Føringer for valgkomité

Vår plan for å gjennomføre arbeidet

I 2024 er det gjennomført en undersøkelse om mangfold og inkludering i regi av Equality Check. Undersøkelsen ble sendt til ansatte, styrerepresentanter og aktive lokallagsmedlemmer. Som oppfølging av dette arbeidet ble det utarbeidet en tiltaksplan for 2025, som omfatter:

- Gjennomgang av rutiner for onboarding i organisasjonen, og vurdere hvilke behov for informasjon ulike grupper vil ha i et mangfoldsperspektiv
- Vurdere endringer i deler som angår mangfold i ansettelsesrutinene
- Øke kompetanse og utvikle praksis for mangfoldsledelse i organisasjonen

- Vurdere muligheter for mangfold/inkludering/nå nye målgrupper i hvert prosjekt gjennom å foreslå endring i prosjektgrunnlagsmalen

Vi planlegger å gjennomføre en enkel medarbeiderundersøkelse i 2025 og så en ny omfattende undersøkelse igjen i 2026. Det vil gi oss en mulighet til å si noe om utviklingen på disse områdene.

Vår evaluering av mål, tiltak og resultater til nå

Kartleggingen foretatt i 2024 viser at organisasjonens ansatte, styre og aktive frivillige samlet sett utgjør et mangfold som i stor grad representerer mangfoldet i befolkningen. Dette er imidlertid ikke fordelt likt på de ulike nivåene i organisasjonen.

Kartleggingen viser videre at det er behov for tiltak for å inkludere enkelte roller bedre i organisasjonen. Dette ønsker vi å jobbe videre med i 2025.

Videre vurderer vi det til at det vi trenger å fokusere mest 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.