

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP)

Redegjørelse om tilstand for arbeid med å fremme likestilling og hindre diskriminering i Framtiden i våre hender for 2023

Utarbeidet med bistand fra Equality Check

Introduksjon

Denne rapporten er utformet av Framtiden i våre hender, med bakgrunn i bistand fra Equality Check. Rapporten beskriver status for mangfold og inkludering i Framtiden i våre hender, og hvordan organisasjonen arbeider for å iverksette like muligheter for alle våre arbeidstakere

Definisjoner av roller/nivå brukt i rapporten

Ledere: Daglig leder, nestleder, personalsjef, avdelingsledere

Rådgivere: Seniorrådgivere og rådgivere

Konsulenter: konsulenter og ververe

Regions- og teamledere: Regionsledere og temaledere med personalansvar

Involvering av ansattrepresentanter

Organisasjonens ledelse har gjennomgått rollebeskrivelsene (ansatt-nivå) brukt i denne rapporten med ansattrepresentanter, og dette ligger til grunn for hvordan rollebeskrivelser (ansatt-titler) er brukt og delt inn i rapporten. Et mål med inndelingen er å bidra til lik lønn for lik arbeidsverdi, i tillegg til lik lønn for likt arbeid.

Kjønnsbalanse

Samlet drift

73.3% Women

26.7% Men



Brutt ned på nivå

Ledere

66.7% Women

33.3% Men



Rådgivere

74.3% Women

25.7% Men



Konsulenter

69.2% Women

30.8% Men



Regions- og teamledere

100% Women

0% Men



Lønnsnivåidentifisering

The table below shows **women's** average salary as a proportion of **men's** average salary in each job group.

Women Men (100%)

	Base salary	Bonuses	Other benefits	Irregular supplements	Overtime	Total
Ledere	102%	– No data	97%	– No data	Only women compensated	102%
Rådgivere	109%	– No data	94%	– No data	85%	109%
Konsulenter	155%	– No data	106%	– No data	– No data	155%

Regions- og teamledere

Only women represented

"Only men compensated" means that only men have received this compensation, and that there is only data on one gender. The same applies to women.

"No data" means that no numbers have been entered in this field. For example, if it says "No data" in the field for "Overtime", it means that overtime pay does not apply to this company. (That doesn't mean there's a lack of data.)

Samlet for organisasjonen

Women earn 117% of men



Lønnsfordeling

The table below shows the proportion of **women** and **men** who received compensation, by salary type.

	Bonuses		Overtime		Irregular supplements		Other benefits	
	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men
Company total	0%	0%	30%	19%	0%	0%	100%	100%
Ledere	0%	0%	17%	0%	0%	0%	100%	100%
Rådgivere	0%	0%	38%	33%	0%	0%	100%	100%
Konsulenter	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	100%
Regions- og teamledere	0%	-	67%	-	0%	-	100%	-

Deltid og midlertidige ansettelser

Midlertidige ansatte

Midlertidige ansatte er synliggjort som antall/andel menn og kvinner som har midlertidige arbeidskontrakter

Company total

100% Women

0% Men



Rådgivere

100% Women

0% Men



Konsulenter

100% Women

0% Men



Not all position groups have reported temporary employment.

Deltid

Deltid er synliggjort som antall/andel menn og kvinner som arbeider deltid, og som antall/andel menn og kvinner som uønsket arbeider deltid. Uønsket deltid innebærer at den ansatte ønsker å arbeide i en større stilling.

Company total

73.7% Women

26.3% Men



Rådgivere

85.7% Women

14.3% Men



Konsulenter

66.7% Women

33.3% Men



Not all position groups have reported part time employees.

Uønsket deltid Under er det synliggjort hvor mange menn og kvinner som arbeider uønsket deltid, som innebærer at den ansatte ønsker å arbeide i en større stilling.

Company total

0% Women

100% Men



Konsulenter

0% Women

100% Men

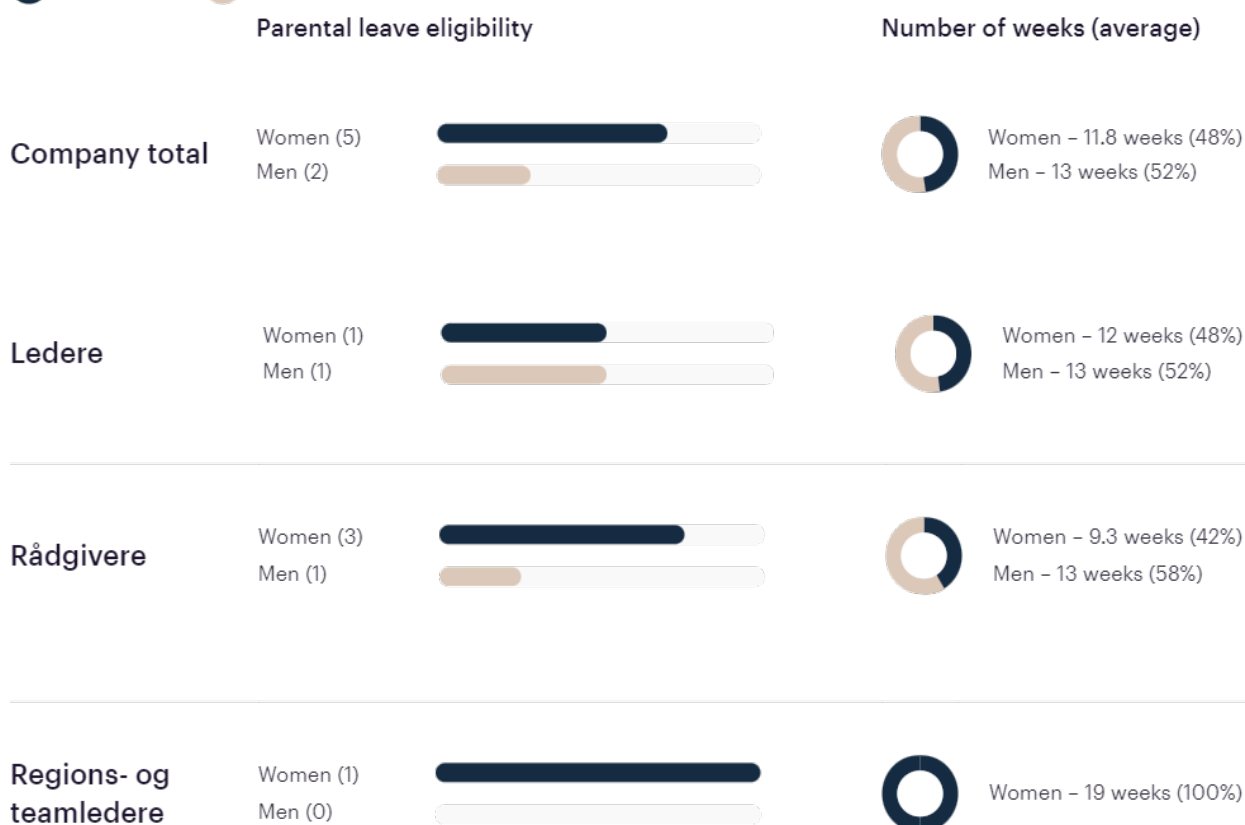


Not all position groups have reported involuntary part time.

Foreldrepermisjon

Illustrasjonen viser antall/andel menn og kvinner som har hatt rett til foreldrepermisjon, og gjennomsnittlig antall uker tatt ut i slik permisjon i rapporteringsåret.

● Women ● Men



Not all position groups have reported parental leave

Mangfold, likestilling og inkludering

Hvordan organisasjonen har arbeidet med mangfold, likestilling og inkludering.

Framtiden i våre hender (FIVH) er en norsk miljø- og solidaritetsorganisasjon, med ca. 48.000 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 48 årsverk fordelt på 60 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.
- 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)
 - Retningslinjer for samarbeid og samhandling (Hustavla)

I tillegg har vi:

- Særavtale om arbeidstid, godtgjørelser, permisjonsregler og pensjonsordninger m.m som gir tilgang til å ta ut lønnet velferdspermisjon (livsfasepolitikk)
- Betalt 14 dagers omsorgspermisjon ved fødsel/adopsjon
- Full forskuttering av foreldrepenger og sykepenger
- 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 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 først og fremst markedskonsulenter som jobber med å verve medlemmer, samt noen konsulenter i midlertidige stillinger i lokallag, I tillegg er det mange midlertidig ansatte markedskonsulenter gjennom sommeren for å gjennomføre vårt sommerverveprosjekt.

LHBTQ+:

Vi har ingen tilbakemeldinger eller funn i undersøkelser eller praksis som indikerer diskrimineringsrisiko på dette området.

Foreldrepermisjon:

Ansatte tar ut så mye foreldrepermisjon som de har krav på. Dette gjelder også for forlengede, ulønnede permisjoner. Det er ikke registrert forskjeller mellom kjønnene her. Vi anser det ikke for å være diskrimineringsrisiko på dette området.

I 2023 har vi:

- Vi har skrevet under Mangfoldsplakaten utarbeidet av Frivillighet Norge (etter vedtak på Landsmøtet i 2022)
- Styret har vedtatt formål og prioriteringer for mangfoldsarbeidet i Framtiden i våre hender
- Gjennomført arbeidsmiljøundersøkelse, i regi av bedriftshelsetjenesten, laget tiltaksplan etter funn i undersøkelsen og gjennomført tiltak i henhold til planen.
- Vedtatt nye varslingsrutiner og ansettelsesrutiner
- Gjennomført antirasismekurs for ledergruppa

Risiko for diskriminering, eller andre barrierer 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 Markedsavdelingen hvor de fleste deltidsansatte er ansatt.

Bakgrunn for og årsaker til identifisert risikoCauses for the identified risks**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 2023 og at flere menn enn kvinner med faste stillinger har sluttet i perioden.

Kulturelt mangfold / landbakgrunn:

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.

Ufrivillig deltid:

Som markeds konsulent er det begrensede tidspunkt på døgnet og året hvor det er hensiktsmessig 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.

Vi har definert følgende målsetningr

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 hindre diskriminering og fremme mangfold, likestilling og inkludering

- Sette av nødvendige ressurser til å jobbe for å øke mangfoldet
- Vi skal kartlegge ressurser og kunnskap om mangfold i egen organisasjon, undersøke hva ved vår egen organisasjonskultur som hemmer og hva som fremmer mangfold
- Sette oss konkrete mål for å øke mangfoldet på alle nivå i vår organisasjon.
- Vi skal utforske og bli bevisst på våre egne blindsoner, også når det er ukomfortabelt
- Øke kunnskapen vår om mangfold og jevnlig vurdere hvem vi ikke når.
- Øke mangfoldet når vi velger nytt styre eller ansetter medarbeidere.
- Vi skal motivere, utfordre og utveksle erfaringer med andre organisasjoner for å bidra til styrket mangfold i det norske organisasjonslivet
- Vi skal signere Mangfoldsplakaten til Frivillighet Norge
- Sjekke om språk og bilder vi bruker viser at vi vil inkludere og være mangfoldige.

Planer for gjennomføring

- Nestleder i sekretariatet 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 evaluering av våre mål, tiltak og resultater så langt

Medarbeiderundersøkelsen omfatter spørsmål om arbeidsmiljø, arbeidsforhold, psykologisk trygghet, mobbing, diskriminering og seksuell trakassering. Overordnet oppnår vi jevnt over veldig gode resultater i medarbeiderundersøkelser, også sammenlignet med gjennomsnittet av andre besvarelser i Norge. I medarbeiderundersøkelsen gjennomført i 2023 er det ingen ansatte som rapporterer om opplevelser knyttet til seksuell trakassering. Dette er vi veldig fornøyde med, og samtidig er vi bevisste at det er enkeltbesvarelser om negative opplevelser eller observasjoner som vi vil følge opp etter beste evne.

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.

Da vi relativt nylig har satt i gang arbeid med å kartlegge mangfold i organisasjonen er det for tidlig å sammenligne resultater fra tidligere år og vurdere om utviklingen er positiv eller negativ.