

Likestillingsredegjørelse 2024

Human-Etisk Forbund

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene



Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Human-Etisk Forbund (HEF) er et humanistisk livssynssamfunn som arbeider for å være til stede for sine medlemmer gjennom hele livet, og jobber for et samfunn der alle mennesker har frihet til å bestemme i sine egne liv.

HEF skal være en engasjerende og utviklende arbeidsplass uavhengig av kjønn og bakgrunn.

Kjønnsbalansen totalt i HEF:

HEF hadde per 31.12.2024 109 fast ansatte i 107,3 årsverk. I tillegg hadde vi 9 midlertidige ansatte i tillegg til generalsekretæren som har en åremålsstilling. Det vil si at per 31.12.2024 hadde vi totalt 119 ansatte, hvorav 83 kvinner og 36 menn.

I ledergruppen til generalsekretæren på 7 var det 5 kvinner og 2 menn.

Midlertidige ansatte:

Som hovedregel har ansatte i HEF faste stillinger. Medarbeidere som er ansatt i midlertidige stillinger er i hovedsak vikariater for medarbeidere som er i foreldrepermisjon eller ved lengre sykefravær.

Per 31.12.2024 hadde vi 9 midlertidige ansatte, hvorav 8 kvinner og 1 mann.

Ansatte i deltidstillinger:

Per 31.12.2024 hadde vi 5 ansatte i deltidstillinger, hvorav 4 kvinner og 1 mann. Av disse har flere opprinnelig en 100 % stilling, men de har etter eget ønske redusert arbeidstid.

Blant korttidsvikariater kan det innimellom forekomme deltid, enten for å fylle oppgaver som ikke utgjør 100 %, eller at vikaren ikke har mulighet for en 100 % stilling.

Vi oppfatter at vi ikke har ufrivillig deltid i HEF.

Giennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn:

Tallene nedenfor gjenspeiler kun antall uker tatt ut i foreldrepermisjon i 2024 uten å hensynta hvilket år foreldrepermisjonen starter eller slutter.

Tabell for ovennevnte punkter (per 31.12.2024):

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Oppgis i antall, alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
83	36	8	1	28,33	14	4	1	0	0

Lønn og kjønnslikestilling

I HEF har vi en lønnspolitikk og prosedyre for lønnsforhandlinger som beskriver lønnsfastsettelsen vår. I tillegg har vi en særavtale med nærmere beskrivelse av lønns- og arbeidsvilkår med våre klubber.

Vi har et lønnsystem med lønnsspenn fra A til E:

- Lønnsspenn A er Assistent
- Lønnsspenn B er Konsulent
- Lønnsspenn C er Rådgiver
- Lønnsspenn D er Seniorrådgiver
- Lønnsspenn E er Spesialrådgiver

Lønnsspennet beskriver hvilket nivå stillingen ligger på, og hvilket spenn lønnen ligger innenfor. Nøyere beskrivelse av kriteriene har vi i særavtalen. Ledelsen ligger utenfor dette lønnsystemet.

Åpenhet er et viktig prinsipp i HEF. Åpenhet er viktig for å skape rettferdighet og trygghet. Det er derfor viktig at lønnspolitikken vår, og måten de lokale forhandlingene foregår på, er kjent internt.

Følgende kriterier benyttes ved lønnsinnplassering:

- Stillingens innhold og ansvar (graden av kompleksitet, selvstendighet og ansvar)
- Individuell kompetanse og erfaring (summen av de praktiske og teoretiske kunnskaper, erfaringer og egenskaper som er nødvendig for å kunne fylle stillingen på en tilfredsstillende måte)
- Intern lønnsinnplassering (rimelig forhold til stillinger med sammenlignbar kompetanse og ansvar i HEF)
- Vurderinger av arbeidsmarkedet og hvor vanskelig det å få tak i kompetansen og erfaringen vi søker etter
- Antall år i arbeidslivet, og ved bytte av stilling internt: antall år i HEF
- Ved endring av stilling til et lavere nivå skal lønn og vilkår vurderes

Årlig lønnsjustering

I den årlige lønnsreguleringen legges følgende kriterier til grunn for en eventuell individuell justering av lønnen:

- Dyktighet
- Innsats
- Måloppnåelse
- Samarbeidsferdigheter
- Bidrag til arbeidsmiljøet
- Antall år i arbeidslivet, og i HEF

Rapportering av tall for lønnslikestilling

Vi rapporterer tall for lønnslikestilling annethvert år, neste gang for 2025 i henhold til veileder fra Bufdir.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

HEF har vedtatt en rekke etiske retningslinjer som er forankret i det humanistiske livssynet. Sentrale verdier i det humanistiske livssynet er menneskeverd, demokrati, frihet, likeverd, respekt, toleranse og medmenneskelighet. Selv om disse verdiene harmonerer godt med likestilling og mot diskriminering, er det naturligvis ikke slik at ikke dette kan forekomme hos oss.

Praktiske prosedyrer for likestilling og mot diskriminering

Vårt likestillingsarbeid er forankret i våre verdier, våre etiske retningslinjer og andre retningslinjer i vår HMS- og personalhåndbok (for eksempel retningslinjer for seksuell trakassering og varsling av kritikkverdige forhold). Fokus på likestilling og ikke-diskriminering er også godt forankret i HEFs personal- og lønnspolitikk.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Diskrimineringsgrunnlagene omfatter seks personalområder. Dette er: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Rekruttering

Området rekruttering omfatter hele prosessen fra behovet for en ny medarbeider, til den ansatte er på plass. Prosessen omfatter behovsavklaring, jobbanalyse, utlysning, søknadsbehandling, og vurdering av søkere, utvelgelse og ansettelse.

HEF har basert rekrutteringsprosessen på evidensbaserte metoder. Profesjonelle og grundige rekrutteringsprosesser er et prioritert område i forbundet og HR er involvert i alle rekrutteringer. Ved å utarbeide jobbanalyse, intervjuguider og kandidatvurderingsskjema sikrer vi en systematisk og rettferdig behandling av alle søkere.

Som frivillig ideell organisasjon er ikke HEF underlagt det offentliges habilitetsregler, men vi er likevel opptatt av å ha ryddige og transparente ansettelsesprosesser. Det betyr at vi vurderer habilitetsforhold, særlig i tilfeller der det er nære relasjoner mellom søkerne og personer i ledelsen. Dette kan eksempelvis være aktuelt der det er slektskap- eller vennskapsforhold mellom den som ansettes og nærmeste leder. HR spiller en sentral rolle i alle rekrutteringer til faste stillinger. Dette bidrar til en systematisk og målrettet prosess som øker sannsynligheten for gode ansettelser. I dette arbeidet legges det opp til en likebehandling av søkerne der også habilitetsforhold inngår som en del av vurderingen.

Under kartleggingsfasen med verneombud og klubbene var det enighet om at dagens rekrutteringsprosesser baserer seg på å behandle søkerne mest mulig likeverdig. Det er likevel slik at vi har relativt få ansatte med for eksempel minoritetsbakgrunn eller synlige funksjonsnedsettelse. Dette til tross for et bevisst forhold om et ønske om mangfold.

Vi har tatt inn en tekst i stillingsannonse der det fremkommer at Human-Etisk Forbund er opptatt av at arbeidsstyrken i størst mulig grad skal gjenspeile mangfoldet i befolkningen. Videre at vi oppfordrer alle som er kvalifisert til å søke uansett alder, kjønn, eventuell funksjonshemming, seksuell orientering, nasjonal eller etnisk bakgrunn.

Språkkrav

Flere av våre stillingsannonser inneholder krav til god muntlig og skriftlig norskkompetanse, et krav som kan begrense søkere med minoritetsbakgrunn. Dette skyldes at de fleste stillingene krever hyppig og tydelig kommunikasjon både med tillitsvalgte, medlemmer og andre ansatte, noe som gjør denne kompetansen nødvendig. Samtidig finnes det stillinger der språkkravet ikke er like nødvendig.

Vi foretar en grundig vurdering av behovet for norskkunnskaper i hver enkelt stilling. For stillinger der norsk språkkompetanse ikke er viktig, stilles ikke dette som et krav i utlysningen.

Livssynskrav

Mange av våre stillingsannonser inneholder formuleringen: *«Human-Etisk Forbund er et livssynssamfunn. Denne stillingen er nært knyttet til forbundets formål. Søkere må kunne identifisere seg med det humanistiske livssyn og vil bli spurt om dette i et eventuelt intervju.»*

Siden vi er et livssynssamfunn er det for mange av våre stillinger viktig at ansatte kan identifisere seg med vårt formål. Det er også viktig at potensielle søkere vet hva slags arbeidsplass de søker seg til. Samtidig er det også enkelte stillinger der livssyn ikke er like relevant, og vi ønsker å unngå at denne formuleringen begrenser søkerne unødvendig.

Vi gjør en konkret vurdering av den enkelte stilling om det er nødvendig å inkludere formuleringen om livssyn i stillingsannonse.

Kjønnsbalanse

I 2024 var 67,2 % av søkermassen til nye stillinger kvinner. Av de som ble ansatt i faste stillinger var det 77,8 % kvinner. I praksis er utfordringen ofte at de kvinnene som søker seg til oss er bedre kvalifisert enn mennene som søker.

Vi har en klar overvekt av kvinner blant de ansatte, som resten av ideell sektor. Det finnes flere grunner til at kvinner ofte trekkes til ideelle organisasjoner, og dette kan kobles til både samfunnsmessige normer og individuelle preferanser. Her er noen mulige forklaringer:

Ideelle organisasjoner tiltrekker seg ofte personer som motiveres av verdier som samfunnsansvar, empati og det å bidra til noe større enn seg selv. Kvinner rapporterer oftere enn menn at slike verdier er viktige for deres karrierevalg. Ideelle organisasjoner har ofte et større fokus på likestilling og mangfold, som kan oppleves som tryggere og mer inkluderende arbeidsplasser for kvinner.

Andre faktorer er lønn og fleksible arbeidstid. Forskning viser at kvinner ofte vektlegger meningsfullt arbeid mer enn økonomiske incentiver. Ideelle organisasjoner er kjent for å ha fleksible arbeidstidsordninger og en balanse mellom jobb og privatliv. Dette kan være spesielt viktig for kvinner som fortsatt ofte bærer hovedansvaret for omsorgsarbeid i hjemmet.

Vi vil forsøke å oppnå bedre kjønnsbalanse i avdelinger der det er et overtall av ett kjønn (som oftest kvinner). Ved lik kompetanse vil vi ansette menn istedenfor kvinner.

Lønns og arbeidsvilkår

HEF har en egen lønnspolitikk og prosedyre for lønnsforhandlinger og særavtale om lønns- og arbeidsvilkår som regulerer lønnsfastsettelsen til ansatte i HEF. I lønnspolitikken står det eksplisitt: *«HEF har som mål å føre en rettferdig lønnsfastsettelse uten noen form for diskriminering.»*

Stillingsnivåer vurderes både etter likt arbeid og arbeid av lik verdi. I vår lønnspolitikk og særavtale om lønns- og arbeidsvilkår har vi en kategorisering av lønsspenn med kriterier for innplassering. I tillegg er det beskrevet kriterier som skal benyttes ved lønnsinnplassering i tillegg til kompetansekrav.

Ved rekruttering fastsettes lønn etter gjeldende retningslinjer og objektive kriterier. Når lønnen fastsettes er minimum HR og leder involvert, i tillegg til avstemming med klubbene. Ved at flere parter er involvert sikrer vi at lønnsfastsettelsen blir så riktig som mulig.

Ved lønnsforhandlinger mottar leder og klubber deskriptiv statistikk fra HR hvor også kjønnsbalansen er beskrevet. Både ledelse og klubber har fokus på kjønnsbalansen under lønnsforhandlingene, i tillegg til øvrige kriterier.

Bakgrunnen for lønnsvariasjon vil forekomme på grunn av markedssituasjon ved ansettelse, antall år i arbeidslivet, individuelle prestasjoner og oppbyggingen av vårt tidligere lønssystem.

Vi har allerede fokus på kjønnsbalanse på lønn og vilkår ved rekruttering og lønnsforhandlinger for å unngå diskriminering. Det er implementert i arbeidsprosessene til HR som vil fortsette på samme nivå uten ekstraordinære tiltak.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Vi har flere ledernivåer i HEF. Per 31.12.2024 var det 7 ledere i ledergruppen til generalsekretæren, hvorav 5 kvinner. I tillegg hadde vi 10 mellomledere, hvorav 5 kvinner.

I tillegg hadde vi i 2024 en rolle som teamkoordinator. Det var 4 teamkoordinatorer per 31.12.2024. Av disse var 3 kvinner.

De aller fleste ledere og fagansvarlige blir rekruttert internt. Slike stillinger blir i hovedsak lyst ut internt, men det hender også at stillingene lyses ut eksternt.

Vi har likelydende særavtaler med Handel og Kontor og Parat som omhandler lønns- og arbeidsvilkår. I særavtalen beskrives våre 5 lønsspenn (assistent, konsulent, rådgiver, seniorrådgiver og spesialrådgiver). Ved vesentlig endring av rollen kan en ansatt bli plassert i et annet lønsspenn enn det vedkommende opprinnelig var ansatt i. Dette ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett.

Tilrettelegging:

Å tilrettelegge arbeidet innebærer at arbeidsgiver har en plikt til å iverksette tiltak som sikrer et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dette er en sentral del av i det forebyggende HMS-arbeidet. Uheldig

organisering og manglende, eller utilstrekkelig tilrettelegging av arbeidet, kan påføre og forsterke helseplager som kan føre til sykefravær. Tilrettelegging gjelder for alle arbeidstakere, ikke bare for de med redusert arbeidsevne.

I 2024 innførte HEF årlige digitale vernerunder for alle ansatte. Her blir ansatte spurt om ergonomi, inneklima, renhold, sikkerhet og HMS-rutiner. Ansatte kan også be om en samtale med HR og verneombud rundt HMS-spørsmål.

I 2024 tok HEF i bruk PULS-målinger som verktøy for å jobbe med psykososialt arbeidsmiljø. Det ble gjennomført en full medarbeiderundersøkelse høsten 2024.

Sykefraværsoppfølging håndteres av ledere i samarbeid med HR, der behov for tilrettelegging og tilpasninger er en del av denne oppfølgingen. Eksempler på tilrettelegging kan være endring i arbeidsoppgaver, mulighet for arbeid hjemmefra, tilpasset arbeidstid og bruk av ulike hjelpemidler.

Vi har flere ansatte som er delvis uføre, men som utfører egnede arbeidsoppgaver tilpasset deres restarbeidsevne.

I 2024 har vi hatt lederopplæring i sykefraværsoppfølging og utarbeidelse av oppfølgingsplan.

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

HEF er opptatt av at ansatte over tid skal ha en sunn balanse mellom jobb og fritid. Vi er imidlertid en frivillig organisasjon, og frivillige har oppgaven som fritidssyssele. Det betyr at de gjerne tar kontakt med våre ansatte utenom ordinær arbeidstid. I noen perioder av året har vi innført en beredskapsordning der ansatte er tilgjengelig på kveldstid og i helger for å kunne gi støtte til frivillige ved for eksempel konfirmasjonskurs og ved seremonier.

Jobb-hjem-balanse er et av spørsmålene i medarbeidersamtalen vår. I tillegg skal være et punkt i den jevnlige dialogen mellom leder og ansatt.

For å regulere arbeidstiden har vi inngått en likelydende særavtale om arbeidstid og beredskapsvakt med Handel og Kontor og Parat. Avtalene har regler om blant annet fleksitid, ytre rammer for arbeidstid, hviletid, helgearbeid, overtid, avspasering, arbeidsplaner og beredskapsvakt. Arbeidstidsordningen er med på å sikre en balanse mellom arbeid og familieliv.

Likevel er det slik at mye av aktiviteten i HEF følger en årssyklus. For ansatte med økonomioppgaver, er det en ekstra belastning knyttet til årsoppgjør og årsmøter i perioden desember til februar. I perioden januar til mars gjennomføres det årsmøter i lokal- og regionlag, og dette legger beslag på en del ansattressurser. I tillegg er det stort arbeidspress for de som jobber med konfirmasjon og førstelinjetjenester ved kursoppstart i januar og med forberedelser og gjennomføring av seremonier i perioden mai og juni, samt oppstart for påmelding i juni. Enkeltansatte har i perioder mye plusstid.

Noen av våre stillinger innebærer også en del reisevirksomhet. Dette kan påvirke balansen mellom arbeid og fritid. For slike stillinger fremkommer det i stillingsannonsen at noe reising på forventes. Reiser er som oftest planlagt god tid i forveien.

På grunn av ønsker fra de ansatte om fleksibilitet har vi for tiden en ordning med mulighet for hjemmekontor inntil 2 dager i uken.

Det legges naturligvis til rette for at alle ansatte skal ha mulighet til å benytte seg av sine rettigheter til foreldrepermisjon.

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Diskrimineringsloven beskriver trakassering som «*handlinger, unnlater eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende*».

I HEF er det nulltoleranse for trakassering og seksuell trakassering, og vi har utarbeidet retningslinjer der det henvises til hvordan ansatte går frem dersom det oppstår situasjoner der det må varsles. Det er utarbeidet gode beskrivelser av varslingsrutinen, som ligger tilgjengelig i personalhåndboken. Det gjennomføres vernerunder hvert år, hvor man blant annet søker å avdekke tilfeller av trakassering, eller andre uønskede hendelser.

I tillegg er det utarbeidet retningslinjer for forebygging og håndtering av konflikter, vold og trusler og mobbing.

Oppsummering

Ansvar for å sikre likestilling og hindre diskriminering er både et leder- og medarbeideransvar. HR, klubber og vernetjenesten skal sammen med ledelsen i HEF jobbe for å tilrettelegge for, koordinere og evaluere det videre arbeidet.

Mangfold kan bety mange ulike ting. På en del områder har vi stort mangfold i HEF. Vi ser likevel at vi som organisasjon kan ha mer å hente på å øke mangfoldet blant våre ansatte, særlig når det kommer til en jevnere kjønnsbalanse.