

## ARP-rapport - Hovedorganisasjonen Virke

Hovedorganisasjonen Virke er en arbeidsgiverorganisasjon med om lag 25 000 medlemmer. Medlemmene representerer virksomheter og organisasjoner fra handels- og tjenestenæringene. Virke leverer tjenester, deltar aktivt i to- og trepartssamarbeidet og representerer medlemmenes felles interesser ovenfor myndigheter og politikere. Likestilling, mangfold og inkluderingsarbeidet er godt forankret i våre overordnede strategiske satsningsområder, innlemmet i vår personalhåndbok, husavtale, interne rutiner og retningslinjer for våre ansatte. Det vi representerer utad til våre medlemmer og samarbeidspartnere skal gjenspeiles i alt vi gjør internt. Vi har fått på plass gode strukturer for samarbeid mellom de ansatte og ledelsen. Ansatte er representert ved verneombud og representanter fra Personalforeningen. Det avholdes jevnlig møter med arbeidsmiljøutvalget, samarbeidsutvalget, hovedverneombud og Personalforeningen. Vi har et godt og trygt arbeidsmiljø hvor det er nulltoleranse for trakassering og mobbing. Vi har det siste året revidert og synliggjort våre varslingsrutiner og det gjennomføres jevnlig medarbeiderundersøkelser og pulsmålinger. Vi jobber tett med alle ansatte om bevissthet rundt kulturbygging, teamutvikling og ønsket adferd. Vi jobber aktivt med tilrettelegging for de som har behov for det. Vi tilbyr hjemmekontorordning inntil to dager for alle ved inngåelse av skriftlig avtale og vi har gode arbeidstidsordninger som bidrar til fleksible løsninger for å kunne kombinere en bedre balanse mellom arbeid og familieliv/fritid.

Denne rapporten er produsert av Hovedorganisasjonen Virke, med software utviklet av Equality Check. Rapporten beskriver likestillingsstatus hos Hovedorganisasjonen Virke, og hvordan virksomheten jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte.

### Definisjon av stillingsgrupper

Nivå 6: Ledergruppen

Nivå 5: Avdelingsledere

Nivå 4: Spesialrådgivere

Nivå 3: Seniorrådgivere og advokater

Nivå 2: Rådgivere

Nivå 1: Konsulenter og administrasjonsmedarbeidere

### Vi har involvert ansattrepresentanter

Ledelsen har gått gjennom alle stillingstitlene i organisasjonen i samarbeid med ansattrepresentanter, og kommet frem til stillingsgrupper som skal gjøre det enklere å sammenligne ansatte i tilnærmet like stillingsgruppe. Dette for å sikre lik lønn for arbeid av lik verdi. Innenfor hver gruppe vil det være et lønsspenn. Det er helt normalt og reflekterer ulikt erfaringsnivå innenfor samme gruppe.

## Kjønnsbalanse

### Totalt i virksomheten



### Etter nivåer

#### Nivå 6



#### Nivå 5



#### Nivå 4



#### Nivå 3



#### Nivå 2



#### Nivå 1



## Lønnskartlegging

Tabellen under viser **kvinner** gjennomsnittslønn som andel av **menns** gjennomsnittslønn i hver stillingsgruppe.

● Kvinner ● Menn (100%)

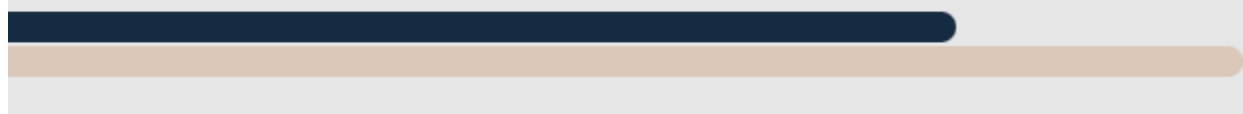
	Grunnlønn	Bonus	Andre goder	Uregelmessige tillegg	Overtid	Total
Nivå 6	108%	– Ingen data	– Ingen data	105%	– Ingen data	109%
Nivå 5	92%	– Ingen data	– Ingen data	23%	– Ingen data	91%
Nivå 4	88%	– Ingen data	– Ingen data	Kun kvinner kompenserte	– Ingen data	88%
Nivå 3	90%	– Ingen data	– Ingen data	– Ingen data	1786%	90%
Nivå 2	116%	– Ingen data	– Ingen data	Kun kvinner kompenserte	Kun kvinner kompenserte	117%
Nivå 1	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.)

## Totalt for virksomheten

Kvinner andel av menns lønn er 77%

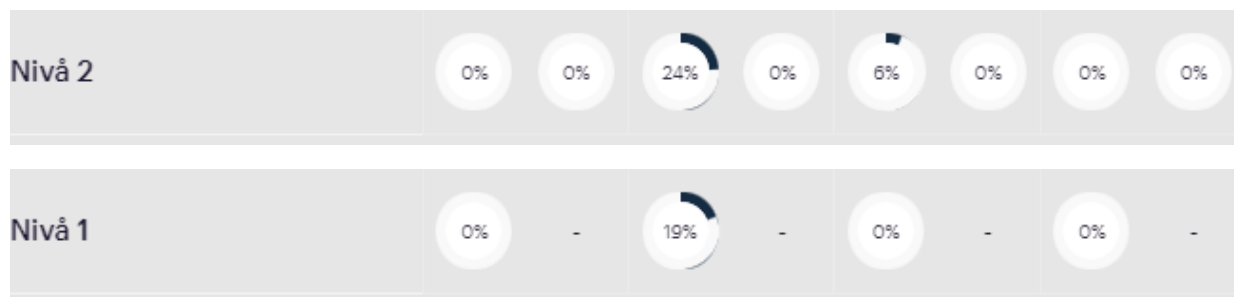


## Lønnsfordeling

Tabellen under viser hvor stor andel av **kvinner** og **menn** som får utbetalt i de ulike lønnsartene.

● Kvinner ● Mann

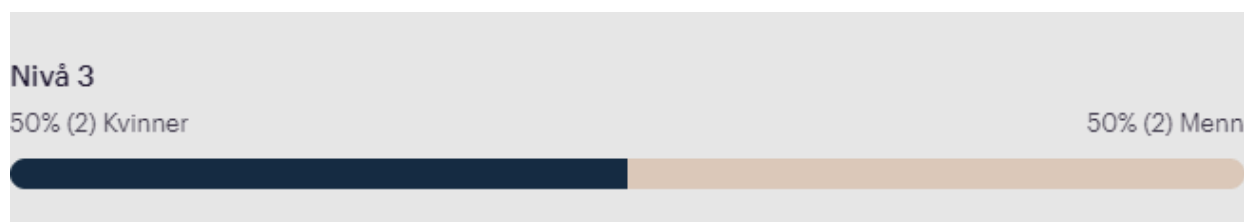
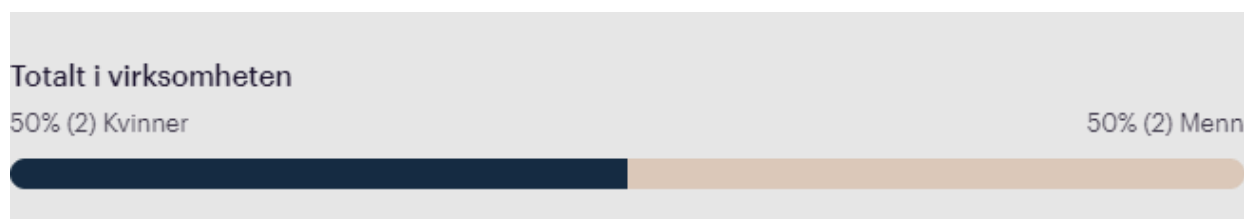
	Bonus		Overtid		Uregelmessige tillegg		Andre goder	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Totalt for virksomheten	0%	0%	10%	2%	4%	3%	0%	0%
Nivå 6	0%	0%	0%	0%	50%	20%	0%	0%
Nivå 5	0%	0%	0%	0%	11%	8%	0%	0%
Nivå 4	0%	0%	0%	0%	7%	0%	0%	0%
Nivå 3	0%	0%	7%	5%	0%	0%	0%	0%



## Deltid og midlertidige kontrakter

### Midlertidige ansatte

Vises som antall menn og kvinner som har midlertidig ansettelse. Dataene er illustrert i grafen under.



*Ikke alle stillingsgrupper har midlertidig ansatte.*

### Deltid

Vises som antall menn og kvinner som jobber deltid. Dataene er illustrert i grafen under.



### Nivå 3

100% (1) Kvinner

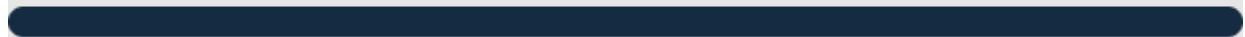
0% (0) Menn



### Nivå 2

100% (1) Kvinner

0% (0) Menn



### Nivå 1

100% (4) Kvinner

0% (0) Menn



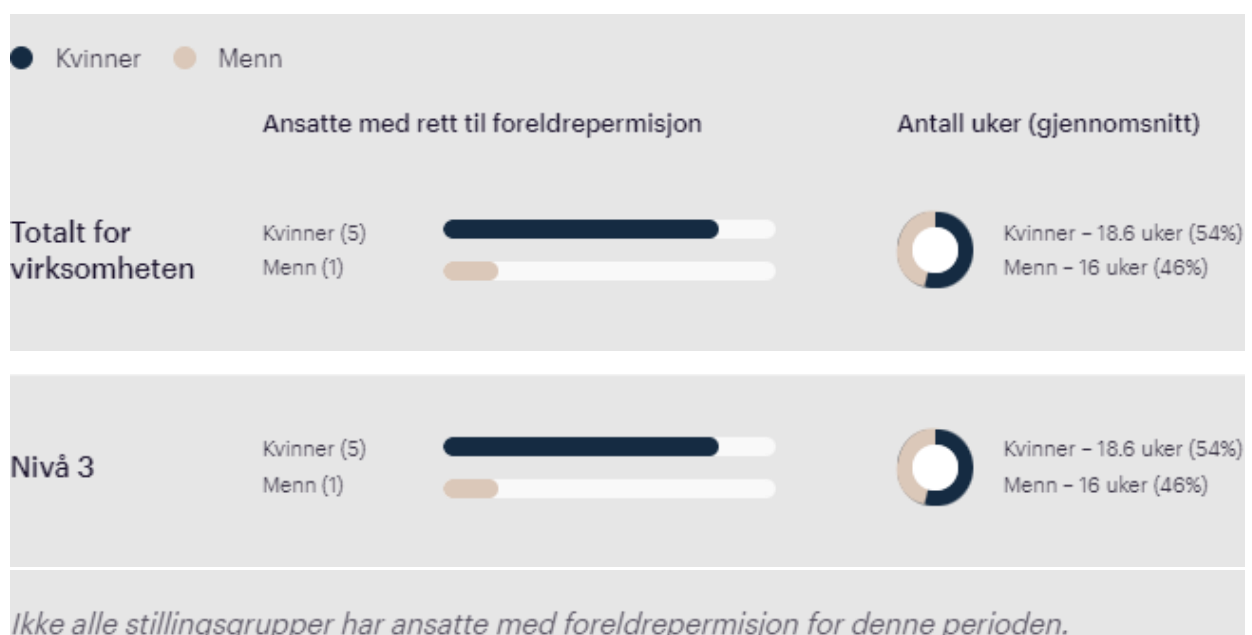
*Ikke alle stillingsgrupper har deltidsansatte.*

## Ufrivillig deltid

Det er ingen ufrivillig deltid i organisasjonen.

## Foreldrepermisjon

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



## Likestillingsredegjørelsen

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

For å jobbe aktivt, målrettet og planmessig med fire-trinns metoden som er pålagt har Virke benyttet seg av systemet til Equality Check i ARP-arbeidet. Det har vært nedsatt en arbeidsgruppe som har bestått av to representanter fra Personalforeningen og to representanter fra avdeling Organisasjon og strategi. Arbeidsgruppen har møttes fire ganger og vil ha jevnlig møter utover året for å evaluere arbeidet og å følge opp avtalte tiltak.

I vårt arbeid med lønnskartleggingen har vi vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene. Utformingen av stillingsgruppene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene. Nivå 1 er konsulenter, nivå 2 er rådgivere, nivå 3 er advokater og seniorrådgivere, nivå 4 er spesialrådgivere, nivå 5 er avdelingsledere og nivå 6 er ledergruppen.

Etter kategoriseringen av de ulike gruppene har vi innhentet lønnsstatistikk fra vår eksterne regnskapsleverandør. Alle lønnsopplysninger er lagt inn i systemet og statistikken er følgelig basert på reelle lønnsstall for alle ansatte i Virke.

Virke er bevisst på å opptre i samsvar med lovens formål og har sett på følgende områder; rekruttering, kjønnsbalanse, lønn- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, beskyttelse mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. De tillitsvalgte har deltatt når vi har planlagt, gjennomført og evaluert lønnskartleggingen og risikoanalyse av de øvrige områdene.

### Risikokilder for diskriminering eller andre faktorer som kan hindre likestilling

#### 1. Kjønnsbalanse, lønn og arbeidsvilkår

Virke har flest kvinnelige ansatte og en likere kjønnsfordeling i samtlige grupper er å foretrekke. Når det gjelder lønnsforhandling er det en risiko for at menn generelt er bedre til å forhandle lønn enn kvinner. I tillegg er det en risiko for at menn blir rekruttert inn med en høyere lønn fordi menn fortsatt tjener mer enn kvinner i mange yrkesgrupper. Diskriminering kan følgelig oppstå ved at ansatte, herunder kvinner, som utfører arbeid av lik verdi risikerer å ikke få betalt lik lønn.

#### 3. Rekruttering

Det kan forekomme ubevisste fordommer og fremmedfrykt. Virke har i dag lite mangfold i ansattmassen og kan dermed fremstå som en noe konservativ organisasjon for enkelte. Det kan medføre en risiko for begrensninger i søkermassen når det utlyses ledige stillinger.

#### 4. Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Ansatte kan gå glipp av jobb- og karrieremuligheter fordi de er i permisjon. Å få/ha barn kan i teorien hindre karriereutvikling fordi man ikke er til stede og får med seg de karrieremulighetene som måtte dukke opp i ens fravær.

I tillegg er det fortsatt noen stillinger i Virke som enten ikke har stillingsbeskrivelse, eller tilstrekkelig detaljert stillingsbeskrivelse inkludert krav til erfaring og utdanningsnivå. Det kan gjøre det vanskelig å planlegge en naturlig karriereutvikling eller vurdere hvilke muligheter for forfremmelse som eksisterer i organisasjonen.

## **5. Tilrettelegging**

Det kan være en risiko for manglende tilrettelegging for ansatte med tanke på nedsatt funksjonsevne, religion og legning. Det kan igjen bidra til at Virke ikke tiltrekker seg de beste kandidater, uavhengig av hvilken bakgrunn vedkommende måtte ha.

## **6. Balanse arbeid og fritid**

Med økende tilgang til digitale verktøy som epost og Teams 24 timer i døgnet og økende bruk av hjemmekontor hviskes skillet mellom arbeid og fritid stadig mer ut. Dette kan resultere i for høy arbeidsbelastning utenfor vanlig arbeidstid.

## **7. Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold**

Hvis det skulle oppstå situasjoner hvor trakassering finner sted kan det medføre omdømmetap for Virke som arbeidsgiver og som deltaker i partssamarbeidet. Virke veileder medlemmer om god arbeidsgiverpraksis. Det er følgelig av avgjørende betydning at Virke selv opptrer som en god rollemodell for arbeidsgivere. Hvis det oppstår tilfeller av trakassering kan det medføre at ansatte blir sykmeldte eller slutter.

## **Årsaker til de identifiserte risikoene**

### **1. Kjønnsbalanse, lønn og arbeidsvilkår**

Lønn og arbeidsvilkår blir alltid drøftet i forbindelse med rekruttering. Det fylles ut en standardisert behovsanalyse og kravspesifikasjon for stillingen som skal fylles. Ved alle ansettelser gjennomføres en intern lønnsvurdering for å sikre lik lønn for likt arbeid. Erfaring og presset i arbeidsmarkedet vurderes individuelt, ut over mer generiske stillingskrav. Virke har vedtatt en lønnspolicy som er tilgjengelig for alle ansatte.

Pr. 31.12.2023 var 64,4 % av de ansatte kvinner og 35,6 % menn. For ledere med personalansvar var kvinneandelen 42,9 %.

Alle stillinger i Virke er inndelt i stillingsgrupper og det er disse gruppene som danner grunnlag for lønnskartleggingen. Stillingsgruppene består av 6 nivåer hvor alle Virke ansatte innplasseres. Virke har ikke bonusordninger, men har i noen særtilfeller inngått avtaler om for eksempel fungeringstillegg. I tillegg utbetales overtid for noen ansatte i hektiske perioder. Overtid skal godkjennes av nærmeste leder.

I Virke er det flest kvinnelige ansatte og i stillingsgruppe 1 er det kun kvinner ansatt. Det får konsekvens for snittberegningen av kvinners lønn i forhold til menns. Ved gjennomgang av utbetalinger for overtid og fungeringstillegg for 2023 er kvinners andel betydelig lavere enn menns andel. Allikevel vurderer vi at det ikke er noe i vår praksis som bidrar til kjønnsbaserte fordeler eller ulemper. Dette da noen stillingsgrupper viser det motsatte bildet, nemlig at kvinner tjener mer enn



menn. Det kommer frem en ekstremverdi under overtid. Bakgrunnen for det høye tallet er at det er betydelig flere kvinner enn menn som har fast arbeidstid og krav på overtidsbetaling. I 2023 hadde vi totalt 7 ansatte i deltidstillinger. Det utgjorde 85,7 % kvinner og 14,3% menn. Ingen av disse var ufrivillig deltidansatte, men tilkallingsvikarer og studenter.

## **2. Rekruttering**

Virke har en god rekrutteringsrutine med tilhørende systematikk og metodikk som fremmer likeverd og objektivitet. I alle utlysninger inntas en standard tekst om inkludering og mangfold; «Hos oss skal arbeidsplassen preges av mangfold og inkludering, og gjenspeile Norges befolkning. Vi jobber aktivt med å utvikle oss som en inkluderende arbeidsgiver og for å tilrettelegge arbeidsplassen for de som har behov for det. Vi oppfordrer derfor kandidater med ulik bakgrunn om å søke på stillinger hos oss. Har du for eksempel perioder i livet hvor du ikke har vært i arbeid, utdanning eller opplæring er du velkommen som søker».

## **3. Forfremmelse og utviklingsmuligheter**

I medarbeiderundersøkelsen som vi har annet hvert år (hovedundersøkelse) kartlegger vi de ansattes opplevde muligheter for karriereutvikling og forfremmelse. Resultatene fra undersøkelsen vil kunne avdekke eventuelle tegn på diskriminering og/eller forskjellsbehandling. I tillegg inngår spørsmål om karriereutvikling og kompetanseheving i jevnlig medarbeider- og utviklingssamtaler. HR har ansvar for å følge opp at medarbeidersamtaler faktisk gjennomføres i henhold til plan.

I henhold til Virkes rekrutteringsrutine skal alle stillinger utlyses internt og eksternt. Alle rekrutteringer med tilhørende behovsanalyse tas opp til drøfting på ledermøtene. Det sikrer intern mobilitet i tillegg til å vurdere og hensynta virksomhetens overordnede strategiske behov nå og frem i tid.

## **4. Tilrettelegging**

Virke har hvilerom som kan lukkes og benyttes til amming, hvile, bønn etc. Vi har terskelfrie innganger til alle rom, handikaptaletter og heis til alle etasjer. Vi tilrettelegger også for ansatte med nedsatt funksjonsevne gjennom individuell tilrettelegging av både arbeidsoppgaver og arbeidsplass.

## **5. Balanse arbeid og fritid**

Virke tilrettelegger for og dekker 1 time amfrefri i arbeidstiden pr dag. Vi har hjemmekontorordning og de ansatte kan velge mellom to ulike ordninger. Ansatte i særlig uavhengig stilling har en stor grad av fleksibilitet i forhold til å planlegge eget arbeid og arbeidsoppgaver.

## **6. Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold**

Egne spørsmål om dette tema er inntatt i medarbeiderundersøkelser og i kvartalsvis, kortere PULS undersøkelser. Det gir oss mulighet til å bli oppmerksomme på eventuelle utfordringer raskt. Vi har interne retningslinjer mot trakassering av ulik art jamfør arbeidsmiljøloven og vi har en tydelig varslingsrutine som har blitt revidert i samarbeid med Personalforeningen i 2024. Varslingsrutine, saksbehandlingsregler og tilgang til ekstern varslingskanal ligger lett tilgjengelig på intranett

## Mål for 2024

Basert på en strukturert gjennomgang av arbeidet i forbindelse med ARP har Virke satt noen mål for året som kommer.

### 1. Kjønnsbalanse, lønn og arbeidsvilkår

Virke sin målsetting er å få en jevnere balanse mellom kjønnene generelt i virksomheten med særlig fokus på å få flere menn inn på stillingsgruppe nivå 2 og 3, og flere kvinner på stillingsgruppe nivå 4 og 5. Det er kun ansatt kvinner på stillingsgruppe nivå 1 og det er naturligvis ønskelig med en bedre kjønnsbalanse også på dette nivået. Det anses imidlertid som vanskelig å rekruttere menn i slike administrative stillinger.

### 2. Rekruttering

Virke ønsker en jevnere kjønnsbalanse og et større mangfold blant ansatte. HR vil som hovedregel og der det er mulig basert på søkertilfanget innkalle minimum en kandidat fra hvert kjønn, en fra etnisk minoritetsgruppe og kandidater som kan ha behov for ekstra tilrettelegging til intervju.

### 3. Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Det er i husavtalen inngått mellom ledelsen i Virke og Personalforeningen, inntatt en bestemmelse om at det skal gjennomføres kompetansekartlegging med jevne mellomrom. Innen utgangen av 2024 skal Virke ha kartlagt kompetansen til alle ansatte, samt ferdigstilt arbeidet med å få på plass generiske stillings- og rollebeskrivelser for alle faste ansatte i Virke.

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

### 1. Kjønnsbalanse, lønn og arbeidsvilkår

Arbeidet med å beskrive de ulike stillingsgruppene og lage detaljerte rolleskrivelser i Virke er igangsatt og vil ferdigstilles innen utgang av året.

### 2. Rekruttering

Virkes arbeid med rekruttering anses på overordnet nivå som tilfredsstillende. Likevel vil HR prioritere å rekruttere flere menn i noen stillingsgrupper for å utjevne kjønns-ubalanse i enkelte avdelinger.

I tillegg vil HR ha som mål å rekruttere flere kandidater med hull i CV, nedsatt funksjonsevne og kandidater med navn av etniske minoritetsgrupper. Der hvor slike kandidater er kvalifiserte til stillingen vil de foretrekkes til intervju.

### 3. Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Virkes nåværende maler for medarbeidersamtaler anses som tilfredsstillende med tanke på å avdekke utviklings- og karrieremuligheter og ønsker. I tillegg vil medarbeiderundersøkelser og PULS

målinger gi gode indikasjoner til ledergruppen som ved behov kan innføre særtiltak. Den planlagte kompetansekartleggingen vil gi et godt grunnlag for å bedre oversikten over den enkeltes kunnskap og ferdigheter. Kompetansekartleggingen forventes også å avdekke eventuelle manglende kompetanse i Virke. Virke avsetter et betraktelig beløp til kompetanseheving i form av studiestipend hvert år. Eventuell manglende kompetanse kan avhjelpest ved å oppfordre ansatte til å søke studiestipend til dedikerte kurs og/eller studieplasser innen konkrete temaer eller områder.

### **Vår plan for å gjennomføre arbeidet**

I Q2 skal Virke revidere vår rekrutteringsstrategi slik at den inkluderer et punkt om å utjevne kjønnsbalansen. I tillegg vil det bli iverksatt et samarbeid med NAV om arbeidstrening i Virke for å øke mangfold og inkluderingsfokus internt. Rollebeskrivelser for alle faste ansatte skal ferdigstilles og iverksettes.

I Q3 skal det gjennomføres evaluering av det utførte arbeidet hittil i 2024.

I Q4 vil det bli gjennomført kompetansekartlegging. Årets arbeid og aktiviteter evalueres, planlegging av aktiviteter for 2025 med nye mål og tiltak vil bli gjennomført i samarbeid med ansatte representanter.

Evaluering av mål, tiltak og resultater per dag dato. Virke er fornøyd med iverksetting av et strukturert rammeverk for mangfold, likestilling og diskriminering. Dette rammeverket vil gi oss en tydeligere struktur og oversikt i arbeidet fremover, og sikre kontinuerlig forbedring på disse områdene. Ved å fokusere på mangfold, likestilling og diskriminering vil vi også kunne tiltrekke oss konkurransedyktig arbeidskraft fremover, samtidig som det vil gi en bedre arbeidsplass for våre ansatte og bidra til at vi når våre overordnede mål.