

Tabell 1A Gjelder kvinner og menn (fast ansatte, vikarer/prosjekt/engasjement) – 2020

		Kjønnsbalanse			Lønn
		Kvinner	Menn	Totalt	Kvinnerns lønn i % av menn
Total (**)	2020	163	120	283	87,6
	2019	148	103	251	86,5
Leder (**)	2020	10	11	21	87.5
	2019	11	18	29	99
Mellomleder (**)	2020	10	13	23	107
	2019	7	7	14	113

Nivå 1 rådgiver (**)	2020	49	64	113	96,7
	2019	46	59	104	96
Nivå 2 merkantile (**)	2020	86	23	109	102
	2019	85	19	104	103

*Ikke inkludert valgt ledelse og lærlinger. **Ledere er avdelingsledere og regionledere, informasjonssjef og Personal – og utviklingssjef.

Mellomledere er avdelingsnestledere, regionnestledere, seksjonsledere, anleggssekretær, servicesjef og forbundssekretær.

Rådgivere er advokater, spesialrådgivere, utredningsledere, forhandlingsledere LO-koordinator, seniorrådgivere, rådgivere, offshoresekretær og fagsjef.

Merkantile er faglige ungdomssekretærer, avdelings- og ledelsessekretærer, prosjektmedarbeider, sentralbord, renholdere, arkivleder, konsulenter og enhetsledere (innkjøp/rekv. og renhold).

I statistikken er alle med permisjon uten lønn tatt ut. Lønnsstatistikken er basert på fast årslønn per 31.12.2020, den er ikke justert for deltid eller for endringer gjennom året. Lønnsstatistikken er hentet fra Visma HRM.

Tabell 1B Gjelder menn og kvinner i foretak som har politisk valgte

		Kjønnsbalanse			Lønn
		Kvinner	Menn	Totalt	Kvinnerns lønn i % av menn
Total	2020	4	4	8	94,5
	2019	4	4	8	94,5

Tabell 2: Veiledende rapporterings mal for kjønn - fordelt på deltid, sykefravær etc.

		Kvinner	Menn
Deltid*	2020	9	6
	2019	10	5
Midlertidige**	2020	11	8
	2019	6	5
Sykefravær	2020	4,1%	1,5%
	2019	5,7%	2,0%
Foreldreperm.	2020	5,5%	3,3%
	2019	1,55%	0,78%

** vikar, engasjement og prosjekt

Tabell nr. 3

Rapportering på kjønn, og vurderinger av områdene etnisitet og nedsatt funksjonsevne

	Har vi et mål på området? Hvilket?	Har vi utført en vurdering av dette?	Hva er utfordringene?	Er det satt i gang tiltak?
Rekruttering	<p>Vi ønsker en god balanse mellom kjønnene i alle stillingskategorier og nivåer</p> <p>I malen for stillingsutlysninger presiseres det at LO ønsker et mangfoldig arbeidsmiljø og ønsker søkere med ulikt kjønn, etnisk bakgrunn, religiøs bakgrunn, nedsatt funksjonsevne, alder og seksuell orientering.</p>	<p>I utvelgelse av kandidater prioriteres kvalifiserte søkere som frivillig oppgir at de har minoritetsbakgrunn eller redusert funksjonsevne. Det er ikke gjennomført kartlegging av ansatte med minoritetsbakgrunn eller redusert funksjonsevne.</p>	<p>Kvinner er overrepresentert som søkere på merkantile stillinger. Menn er overrepresentert til enkelte rådgiverstillinger. Det har også vært utfordringer med å finne kvinnelige kandidater til stillingen som LO-koordinatorer.</p> <p>Enkelte stillingstyper har få søkere med minoritetsbakgrunn. Vårt ønske om at ansatte skal ha kjennskap til fagbevegelsen kan være en årsak.</p>	<p>Fokus på integrering og likestilling i ansettelsesprosesser.</p>

	Har vi et mål på området? Hvilket?	Har vi utført en vurdering av dette?	Hva er utfordringene?	Er det satt i gang tiltak?
			<p>Bygget vårt er til dels dårlig tilrettelagt for funksjonshemmede.</p> <p>Vi kartlegger ikke hvilke ansatte som har redusert funksjonsevne eller minoritetsbakgrunn på grunn av personvern hensyn Det er derfor vanskelig å dokumentere evt. ulikheter i lønns- og arbeidsvilkår.</p>	<p>Det tas med i vurderingen ved utbedringer, og ved behov for tilrettelegging for enkelte ansatte.</p>

	Har vi et mål på området? Hvilket?	Har vi utført en vurdering av dette?	Hva er utfordringene?	Er det satt i gang tiltak?
Lønns- og arbeids-vilkår	<p>LOs ansatte skal lønnes riktig og rettferdig i et forutsigbart system, etter Landsoverenskomsten mellom AAF og HK.</p> <p>Det nye lønssystemet som er forhandlet frem mellom HK/AAF i LOK 2019 og som ble iverksatt i 2020 skal gi en mer rettferdig startlønn og gi alle lønnsutvikling over en lengre periode. LO skal lage en ny lokal lønnspolitikk.</p> <p>Det er et mål rekruttere flere kvinner til lederstillinger og til stillinger som for eksempel spesialrådgiver.</p> <p>Det er også et mål å rekruttere flere menn til merkantile stillinger.</p>	<p>Rapporten avdekker ikke større endringer fra 2019. I LO tjener kvinner ca. 87,6 % av det menn tjener, en forskjell som er en forbedring i forhold til 2019 der kvinners lønn utgjorde 86,5 % av menns lønn. Vi har altså et stykke igjen før vi har nådd likestilling på dette området selv om det ikke ser ut til å være store forskjeller innenfor de ulike stillingskategoriene.</p> <p>Når det gjelder lønnsforskjellene blant ledere, kan det se ut som om det fra 2019 har vært en stor reduksjon i lønn for kvinner. Dette er ikke tilfelle. I rapporteringen for 2019 inngikk for ledergruppen stillingskategorier som distriktssekretær og forbundssekretær.</p>	<p>Kvinner er overrepresentert i merkantile stillinger.</p> <p>Det er utfordrende å jevne ut lønnsforskjeller så lenge kvinner er overrepresentert i merkantile stillinger. Derfor er det viktig å rekruttere menn til disse stillingene.</p>	<p>Arbeidet med å utvikle og iverksette den nye lønnspolitikken videreføres inn i 2021.</p> <p>Det har i 2020 blitt nedsatt en tverrfaglig gruppe som skal jobbe med å se på Likestillings og diskriminering internt i LO. Arbeidsgruppen vil med utgangspunkt i tall fra denne rapporten jobbe videre med de utfordringene som er kommet frem.</p> <p>Arbeidsgruppen skal gå igjennom personalpolitiske rutiner og praksiser i LO og vurdere hvordan rutine og praksisene kan virke ulikt på forskjellige grupper. I tillegg skal arbeidsgruppen kartlegge risiko for diskriminering og hindre for likestilling, sette opp prioriterte mål og foreslå tiltak om nødvendig.</p>

	Har vi et mål på området? Hvilket?	Har vi utført en vurdering av dette?	Hva er utfordringene?	Er det satt i gang tiltak?
	<p>I forbindelse med implementering av nytt lønssystem og utvikling/tilpasning av lokal lønnspolitikk er målet å få en mer rettferdig og forutsigbar lønn for alle ansatte.</p>	<p>Fra 01.01.2020 ble noen distriktssekretærstillinger omgjort til regionnestleder. I rapporten for 2020 har disse blitt regnet med i gruppen for mellomledere. Det har i 2020 blitt opprettet flere nye avdelingsnestledere og mellomledergruppen har følgelig fått en økning.</p> <p>I denne gruppen ser vi at det er noen færre kvinner enn menn (10 kvinner og 13 menn). Statistisk sett tjener kvinner i snitt 7% mer enn menn i denne gruppen.</p> <p>Enkeltansatte kan gi store utslag innenfor de enkelte stillingskategoriene.</p> <p>Hovedkontoret har en høyere andel menn i lederstillinger.</p>		

	Har vi et mål på området? Hvilket?	Har vi utført en vurdering av dette?	Hva er utfordringene?	Er det satt i gang tiltak?
		<p>På Regionskontorene er dette jevnere fordelt mellom kjønnene.</p> <p>På nivå 1 (rådgivere) er det fortsatt flere menn og kvinner tjener i snitt 96,7% i forhold til menn. Det har likevel vært en liten økning her fra 2019, da kvinners lønn i prosent av menn lå på 96%.</p> <p>På nivå 2 (merkantile) er det fortsatt et stort flertall av kvinner, og her ser vi at disse statistisk sett i snitt tjener 2% mer enn menn i samme kategori. Dette er fordi kvinner utgjør en mye større andel av lønnsmassen i denne gruppen. Det er 93 % kvinner blant merkantilt ansatte.</p> <p>Terskelen for å bevege seg fra merkantil til rådgivernivå er høy. Merkantile stillinger besittes hovedsakelig av kvinner.</p>		

	Har vi et mål på området? Hvilket?	Har vi utført en vurdering av dette?	Hva er utfordringene?	Er det satt i gang tiltak?
Utviklingsmuligheter	<p>LO vil bidra til å fjerne ulikheter og fremme likestilling slik at muligheten til utdanning er uavhengig av geografiske forhold, alder, kjønn, økonomisk- eller sosial situasjon.</p> <p>De ansatte skal ha mulighet til kompetanseutvikling og karriereutvikling i alle faser av yrkeslivet.</p> <p>Kompetansefondet AAF/HK skal være kjent blant LOs ansatte.</p>	<p>Det er ingen ledere i LO med minoritetsbakgrunn eller kjent funksjonshemming.</p> <p>Medarbeiderundersøkelsen i 2018 har blitt fulgt opp i avdelingene. Undersøkelsen viser at de fleste ansatte er godt fornøyde med mulighetene for kompetanseutvikling i form av kurs og etterutdanning.</p>	<p>Da vi ikke har oversikt over ansatte med funksjonshemninger eller minoritetsbakgrunn, er det vanskelig å måle eventuell forskjellsbehandling på områder.</p>	<p>Alle ansatte har årlige utviklingssamtaler med leder som bla. skal avdekke behov for tilrettelegging og kompetanseutvikling. Utarbeidelse av individuelle planer.</p> <p>Alle ansatte kan søke støtte til kompetansetiltak og det er satt av midler i avdelingens budsjetter.</p> <p>Det kan også søkes om støtte til utdanning via kompetansefondet og tilrettelegging fra LO som arbeidsgiver for gjennomføring.</p>

<p>Beskyttelse mot trakassering</p>	<p>Det skal være trygt å varsle om uønskede hendelser i LO.</p> <p>Ansatte, valgte og andre som representerer LO skal oppføre seg ordentlig og med respekt ovenfor kollegaer, representanter for øvrige organisasjoner og andre som vi møter i tilknytning til arbeidet.</p> <p>LO har nulltoleranse for alle former for mobbing og trakassering og skal jobbe aktivt med å forebygge at det forekommer.</p> <p>LO tar avstand fra alle former for diskriminering. Ingen skal urimelig forskjellsbehandles eller oppleve negativ behandling på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder</p>	<p>Omfanget av mobbing og trakassering vurderes på bakgrunn av besvarelser fra arbeidsmiljøundersøkelser, den siste ble utført i 2018 samt eventuelle varsler og bekymringsmeldinger som kan komme.</p> <p>Det var planlagt å gjennomføre en arbeidsmiljøundersøkelse (gjennomføres fast annet hvert år), men som følge av pandemi og nedstenging med påfølgende hjemmekontor i 2020, ble det besluttet at denne utsettes og gjennomføres i 2021.</p>	<p>Resultatene fra arbeidsmiljøundersøkelsen spesifiseres i kjønn, men ikke funksjonshemming eller etnisk bakgrunn.</p> <p>Tallene fra arbeidsmiljøundersøkelsen i 2018 viste at omfanget av opplevd og observert mobbing og trakassering ikke er høy i LO.</p>	<p>Oppfølging etter arbeidsmiljøundersøkelsen fra 2018 i alle avdelinger.</p> <p>Alle avdelinger og regionkontor skal utarbeide handlingsplan for HMS.</p> <p>Ledere, verneombud og tillitsvalgte har tidligere fått opplæring eller fått tilbud om opplæring i de nye varslingsrutinene.</p> <p>Alle varsler blir håndtert etter gjeldende rutiner.</p>
--	--	---	---	--

og andre vesentlige forhold ved en person.

Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom. Seksuell trakassering kan være fysisk, verbal eller ikke-verbal. Det kan for eksempel være sende seksuelle bilder på e-post, SMS, via sosiale medier. Seksuell trakassering kan være særlig vanskelig å ta opp fordi handlingen kan avfeies med at det "bare var ment å være hyggelig" eller at den som er utsatt for det har misforstått hva som skjedde.

I saker om trakassering og seksuell trakassering er det ikke bare graden av overtramp i den enkelte hendelsen som har betydning, men også om det er en form for avhengighet mellom

	<p>den som blir utsatt for trakasseringen og den som står for den, og om det skjer en eller flere ganger. Dersom det er betydelig ubalanse i alder og/eller makt (både formell og uformell makt), og/eller dersom det skjer hyppig, kan også hendelser som isolert sett virker mindre alvorlig, være svært kritikkverdige.</p>			
--	--	--	--	--

Tabell nr. 4 Rapportering av tiltak - for kjønn, etnisitet og nedsatt funksjonsevne

Beskrivelse av tiltak	Status	Målsetting	Tidsplan	Ansvarlig	Resultater
Tiltak 1. rekruttering	<p>Likestilling er en integrert del av alle ansettelsesprosesser i LO og vurderes i alle saksfremlegg.</p> <p>Ved utvelgelse av kandidater forsøker man å få et utvalg som gjenspeiler mangfoldet i befolkningen.</p>	<p>Vi ønsker et mangfoldig arbeidsmiljø og oppfordrer alle kvalifiserte til å søke, uavhengig av kjønn, etnisk bakgrunn, religion, nedsatt funksjonsevne, alder og seksuell orientering.</p> <p>Få en balansert kjønnsammensetning blant lederne.</p>	Løpende	<p>Politisk valgt, administrativ, linjeledelse og tillitsvalgte.</p> <p>Personal- og utviklingsavdelingen.</p>	Endring av utlysningstekst og innhold i stillingen som organisasjonsmedarbeider har gitt flere mannlige søkere og vi har ansatt flere menn.
Tiltak 2. lønns- og arbeidsvilkår	<p>HK/AAF har forhandla frem et nytt lønssystem med virkning fra 2020, systemet skal sikre de ansatte riktig lønnsinnplassering og lønnsutvikling. Arbeidet med ny lønnspolitikk for LO ble påbegynt i 2019.</p> <p>Da den ordinære arbeidsmiljøundersøkelsen ble vedtatt flyttet til 2021 ble det likevel gjennomført en uformell undersøkelse. Personal- og utviklingssjefen og vernetjenesten foretok</p>	<p>LOs ansatte skal lønnes riktig og rettferdig i et forutsigbart system, etter Landsoverenskomsten mellom AAF og HK.</p> <p>Utjevne lønnsforskjeller mellom kvinner og menn og rekruttere slik at man får likere representasjon av begge kjønn i ulike stillingskategorier.</p>	<p>Kontinuerlig, og langsiktig</p> <p>Årlige individuelle kompetanseplan er basert på utviklingssamtalene.</p> <p>Løpende</p>	<p>Politisk valgt, administrativ, linjeledelse og tillitsvalgte</p> <p>Personal- og utviklingsavdelingen.</p>	<p>Fortsatt overvekt av kvinner i gruppen av merkantilt ansatte noe som gjør at lønnen for kvinner i snitt blir lavere enn for menn.</p> <p>Menn er underrepresentert blant søkerne til stillingene.</p>

Beskrivelse av tiltak	Status	Målsetting	Tidsplan	Ansvarlig	Resultater
	en undersøkelse blant ansatte og ledere for å avdekke arbeidsutfordringer i forbindelse med hjemmekontor slik at det eventuelt kunne iverksettes nødvendige tiltak.	<p>LO ønsker å bevare mangfoldet blant de ansatte og ha en god blanding av ansatte med erfaring fra fagbevegelsen og ansatte med høyskole og universitetsutdanning.</p> <p>LO ønsker fortsatt å rekruttere kandidater med bakgrunn fra fagbevegelsen og med annen relevant erfaring og kompetanse.</p>			
Tiltak 3. Utviklingsmuligheter	Årlige medarbeidersamtaler med leder som bla skal avdekke behov for tilrettelegging og kompetanseplanlegging.	<p>LO vil bidra til å fjerne ulikheter og fremme likestilling slik at muligheten til utdanning er uavhengig av geografiske forhold, alder, kjønn, økonomisk- eller sosial situasjon.</p> <p>LO skal bidra til å heve kompetansenivået blant våre ansatte, og de ansatte skal ha mulighet til å jobbe tilpasset behovet i alle faser av livet.</p>	Kontinuerlig arbeid.	<p>Politisk valgt, administrativ, linjeledelse og tillitsvalgte.</p> <p>Personal- og utviklingsavdelingen.</p>	Arbeidsmiljøundersøkelsen fra 2018 viste at ansatte gjennomgående var fornøyd med mulighetene for kompetanseutvikling.

Beskrivelse av tiltak	Status	Målsetting	Tidsplan	Ansvarlig	Resultater
<p>Tiltak 4. Beskyttelse mot trakassering</p>	<p>LO har etablerte varslingsrutiner.</p> <p>Arbeidsmiljøundersøkelsen som sist ble utført våren 2018 viser ingen indikasjoner på at mobbing og trakasseringer er et problem.</p> <p>Alle avdelinger og regionkontor skal utarbeide handlingsplaner for HMS.</p>	<p>I LO er det nulltoleranse for mobbing og trakassering</p> <p>Vi skal ha en åpen ytringskultur.</p> <p>Det skal være trygt og varsle.</p> <p>LO tar avstand fra alle former for diskriminering. Ingen skal urimelig forskjellsbehandles eller oppleve negativ behandling på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person.</p>	<p>Kontinuerlig i AMU, med dertil oppfølgende HMS-arbeide gjennom alle ledd i organisasjonen</p> <p>Arbeidsmiljøundersøkelse gjennomføres i 2021.</p>	<p>Politisk valgt, administrativ, linjeledelse og tillitsvalgte</p> <p>Personal- og utviklingsavdelingen.</p> <p>PEUT, avdelingsledere</p>	<p>Rutinene og retningslinjene er godt etablert og blir praktisert.</p> <p>Alle avdelinger utarbeider årlige handlingsplaner for HMS, som følges opp i avdelingene.</p>