



LOs integrerings- og likestillingsrapport for 2023



Innhold

Innledning	3
Likestillingsredegjørelse	3
Del 1. Status for kjønnslikestilling, kjønnsbalanse, permisjon, midlertidig ansatte og deltid	4
Lønnsfastsettelse	4
Presiseringer til beretningen for 2023	4
Lønnsoversikt	5
Ansettelsesforhold, permisjoner og rekruttering	7
Alder, kjønnsbalanse, AFP og pensjon	8
Sykefravær	10
Del 2. Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering	11
Styringsdokumenter	11
Utdrag fra vår HMS-håndbok:	11
Slik jobber vi for å sikre likestilling og hindre diskriminering:	12
Tiltak som ble satt i gang i 2023:	12
Fokusområder 2023/2024:	12
Rik på mangfold	14
Hovedutfordringer	15

Innledning

Likestillingsredegjørelse

LO Norge er landets største og mest innflytelsesrike organisasjon for arbeidstakere, med mer enn én million medlemmer fordelt på 24 forbund. Vår viktigste oppgave er å forhandle frem sikre og rettferdige lønns- og arbeidsvilkår for våre medlemmer, samt å påvirke politiske beslutninger. LOs hovedkontor består av syv fagavdelinger, samt avdeling for virksomhetsstyring. I tillegg har vi 12 regionskontor som dekker hele landet, samt kontor i Brussel og på Svalbard. Til sammen er vi ca. 300 ansatte.

I henhold til likestillings- og diskrimineringsloven er LO som arbeidsgiver pålagt å redegjøre for hvordan vi systematisk jobber aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Denne rapporten beskriver nåværende status på dette området, og er strukturert i to deler. Den første delen gir en oversikt over status for kjønnslikestilling, mens den andre delen redegjør for våre tiltak for å sikre likestilling og hindre diskriminering.

Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering er nedfelt i LOs interne håndbøker.

Det statistiske grunnlaget i del en er hentet ut av vårt lønns- og personalsystem per 31.12.2023.



Del 1.

Status for kjønnslikestilling, kjønnsbalanse, permisjon, midlertidig ansatte og deltid

Lønnsfastsettelse

I LO fastsettes lønnsgruppeinnplassering ved:

- Rekruttering og interne endringsprosesser
- Vurdering av internt opprykk i henhold til Landsoverenskomsten for HK-AAF § 3.3 pkt. 3.

Presiseringer til beretningen for 2023

Utforming av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingsbetegnelser og hvor disse er plassert i LOs lønnsystem. Vårt lønnsystem er basert på Landsoverenskomsten mellom AAF og HK (LOK AAF-HK). Vi har 5 ulike lønnsgrupper.

Tabell 1.1 Oversikt over stillingsgrupper

Lønnsgruppe	Stillingstype
1	Renholder, seviceassistent, sentralbordoperatør og servicesekretær.
2	Advokatassistent, trainee, enhetsleder, faglig ungdomssekretær, arkivleder, organisasjonsmedarbeider, regnskapskonsulent, konsulent, administrasjonskonsulent, og sekretær
3	Advokater, advokatfullmektiger, LO-koordinator, rådgiver, organisasjonsrådgiver, ungdomsrådgiver, informasjonsrådgiver, utredningsleder
4	Informasjonsrådgiver, seksjonsleder, spesialrådgiver og utredningsledere
5	Leder, nestleder, anleggssekretær, forbundssekretær, spesialrådgiver og seniorrådgiver

Stillingskategori spesialrådgivere forekommer både i nivå 4 og 5. Spesialrådgivere i gruppe 5 er i hovedsak tidligere ledere og nestledere som har endret stilling til spesialrådgiver med samme betingelser.

Lønnsfastsettelse og eventuelle lønnsendringer vurderes ut fra kriterier som kompetanse, selvstendighet, arbeidsoppgaver og ansvar. Ansiennitetsvurdering på ansettelsestidspunktet settes ut fra relevant kompetanse og arbeidserfaring.

Lønnsversikt

Tabell 1.2 Lønnsversikt 2022

2022	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer / grupper **		Lønnsforskjeller **					
	Kvinner	Menn	Kvinnens andel av menns lønn					
			Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtids-godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	168	126	83 %	91 %	41 %		91 %	94 %
Nivå / gruppe 1	5	4	90 %	98 %			21 %	106 %
Nivå / gruppe 2	76	24	107 %	110 %			56 %	120 %
Nivå / gruppe 3	41	40	88 %	97 %	70 %		90 %	88 %
Nivå / gruppe 4	21	24	89 %	100 %			112 %	88 %
Nivå / gruppe 5	25	34	100 %	105 %				95 %

Tabell 1.3 Lønnsversikt 2023

	Kjønnsfordeling på grupper **		Lønnsforskjeller **					
	Kvinner	Menn	Kvinnens andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
			Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtids-godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	168	131	84 %	92 %	46 %		92 %	93 %
Nivå / gruppe 1	7	6	98 %	99 %			13 %	96 %
Nivå / gruppe 2	71	23	105 %	106 %			55 %	100 %
Nivå / gruppe 3	46	43	91 %	100 %	73 %		141 %	91 %
Nivå / gruppe 4	19	25	87 %	97 %			86 %	96 %
Nivå / gruppe 5	25	34	100 %	107 %			0 %	93 %

**Ved beregning av lønnsstatistikken er ytelser for ansatte som har vært ansatt deler av året omregnet til full stilling for å ikke gi uforholdsmessig store utslag på statistikken.

Kontante ytelser i rapporteringen består i tillegg til fastlønn av uregelmessige ytelser, overtidsgodtgjørelser og naturalytelser. I naturalytelser inngår personalforsikringer, gaver, telefon og andre skattepliktige ytelser. Uregelmessige tillegg er advokatenes salær. I LO er det ingen bonusordninger.

Totalt avtalt lønn for 2023 utgjør 229 MNOK. For alle stillingsgrupper sammenlagt utgjør kvinners andel av menns lønn 92% i 2023. Årsaken til at det totalt blir en forskjell mellom menns og kvinners lønn på 8 prosentpoeng skyldes i hovedsak at det er overvekt av kvinner i

stillingskategori 2 som er en av de lavest lønnede gruppene. I denne gruppen har vi 71 kvinner av totalt 300 ansatte. For hver enkelt lønnsgruppe er lønnsforskjellene mellom kvinner og menn relativt små, og vi ser en utjevning mellom kjønnene når det gjelder avtalt lønn.

Uregelmessige tillegg, overtidsgodtgjørelser og skattepliktige naturalytelser

Total overtid utgjør i underkant av 2 % av totalt avtalt lønn i LO. Da overtiden generelt er lav, vil det kunne gi relativt store prosentvise utslag i statistikken når et lite antall ansatte har mye overtid. Av de som jobbet overtid var omtrent like mange menn som kvinner, og variasjonene i de forskjellige stillingsgruppene skyldes tilfeldige svingninger av oppgaver som krevde overtid. Det er heller ikke stor forskjell mellom kjønnene i utbetalt overtidsgodtgjørelse.

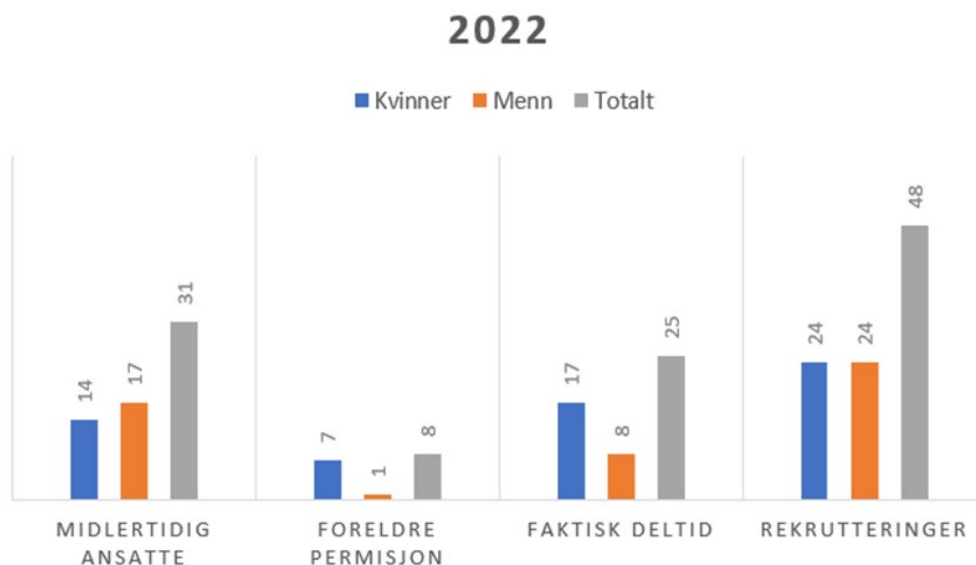
Uregelmessige tillegg utgjør totalt 33.3 MNOK. Advokaters lønn består av en fastlønn, pluss variable tillegg i form av et mindre prosedyretillegg, samt salær. For advokater er det tilnærmet ingen forskjell mellom kjønn i fastlønn og prosedyretillegg, men størrelsen på salær varierer og det er dette som gir utslaget i lønnsforskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder uregelmessige tillegg. Denne forskjellen vil variere fra år til år, avhengig av sammensetning av saker. Disse kan variere i størrelse og varighet, og store enkeltsaker kan gi svært ujevne utslag i salærer. På bakgrunn av dette ble det i 2023 gjort en gjennomgang av denne problemstillingen, og en justering ble besluttet. Avdelingen har jobbet frem en god løsning i fellesskap. En av årsakene til at en endring ble vedtatt var at spredningen var for stor mellom menn og kvinner. Etter gjennomgangen er det nå større fokus på saksfordelingsrutinene, samt at det foretas et generelt lønnsløft med virkning fra 1.1.24 for å hindre at den variable lønnsdelen blir for stor. Vi forventer å se resultatet i form av en utjevning i neste års rapport.

Naturalytelser (forsikringer, telefon og gaver mm) utgjør 8,2 MNOK. Det er mindre forskjeller mellom kjønn i hver enkelt lønnsgruppe enn tidligere. Det er i prinsippet ingen forskjeller i utbetalinger av naturalytelser for kvinner og menn. Når det i perioder gir ulik uttelling skyldes dette hendelser som genererer utbetaling av slike ytelser.

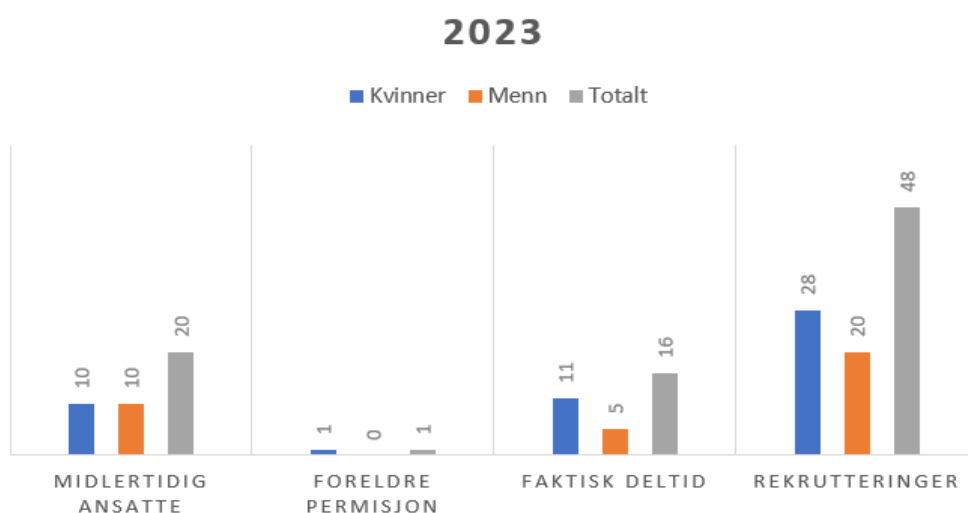


Ansettelsesforhold, permisjoner og rekruttering

Tabell 2.1 ansettelsesforhold, permisjoner og rekrutteringer:

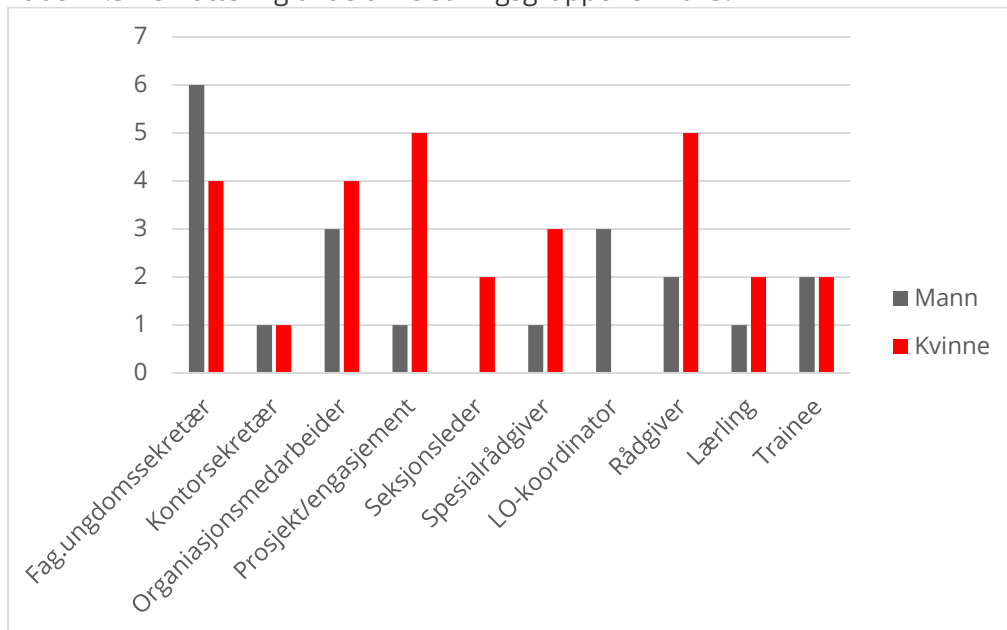


Tabell 2.2 ansettelsesforhold, permisjoner og rekrutteringer:



Det er færre midlertidig ansatte i LO i 2023 enn det var i 2022 og det har vært en nedgang både for menn og kvinner. I 2023 er det også færre som jobber deltid sammenlignet med i 2022. For ansatte som ønsker midlertidig reduksjon i stillingsprosent, tilrettelegger vi for dette, uavhengig av årsak. Vi tilrettelegger også for ansatte som står i krevende livssituasjoner, gjennom midlertidige tiltak som hjemmekontor, endring av arbeidstid, reduksjon eller endring av oppgaver, samt velferdspermisjoner utover det som er avtalefestet.

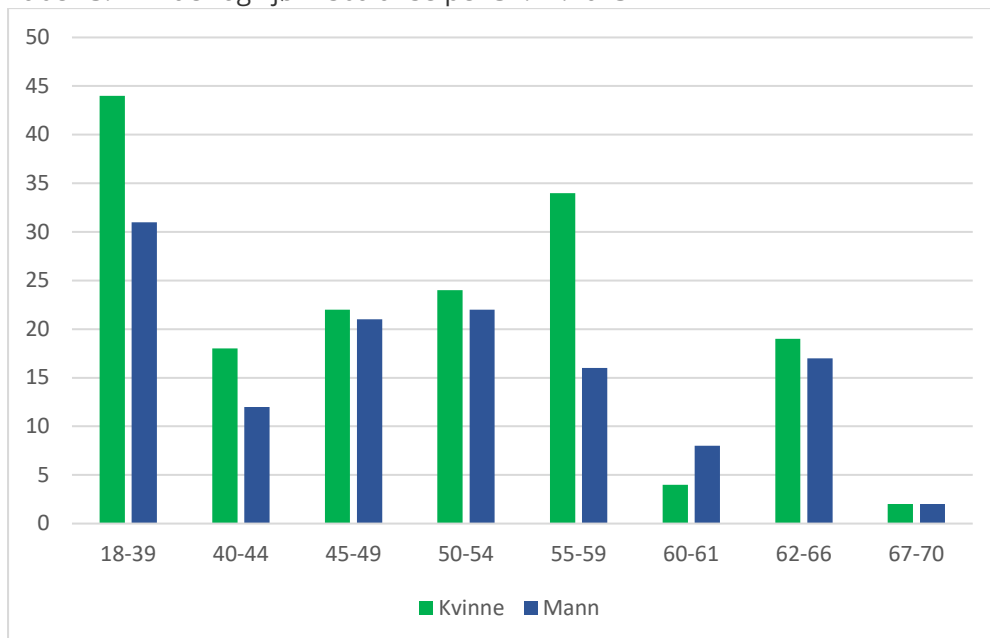
Tabell 2.3 Rekruttering til de ulike stillingsgruppene i 2023:



I 2023 ble det foretatt totalt 48 rekrutteringen, hvorav 28 er kvinner og 20 menn. Diagrammet overfor beskriver stillingsgruppene det har vært rekruttert til.

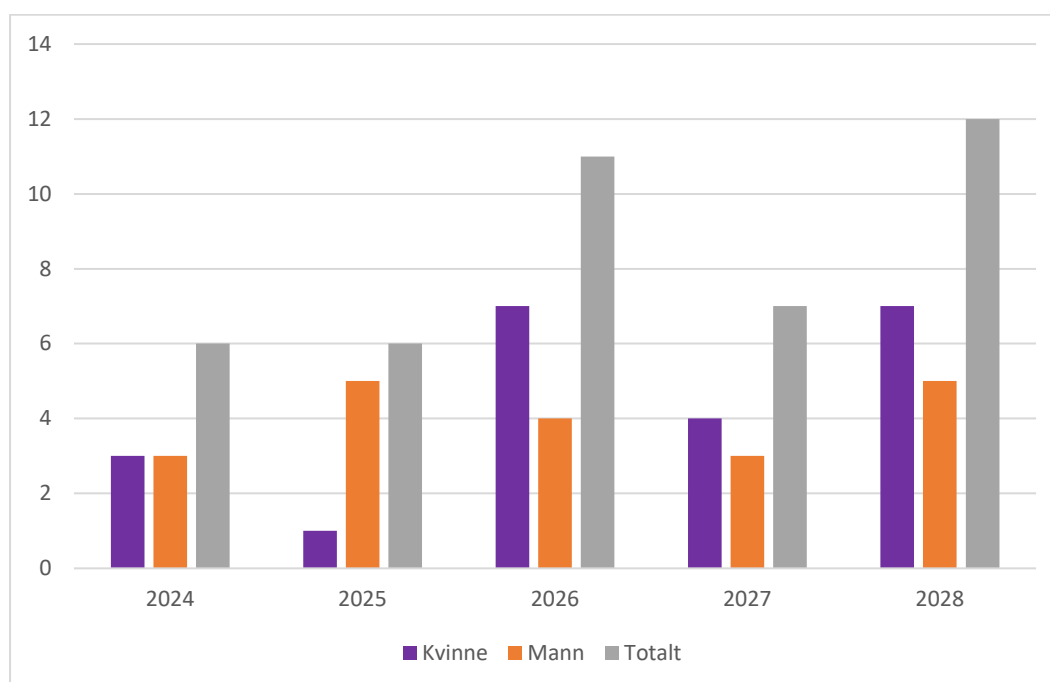
Alder, kjønnsbalanse, AFP og pensjon

Tabell 3.1 Alder og kjønnsbalanse per 31.12.2023



Gjennomsnittsalder i 2023 i LO er 48 år. Dette er en reduksjon på 3 år sammenlignet med 2022.

Tabell 3.2 Oversikt ansatte som har mulighet til å ta ut AFP i perioden 2023-2028



Tabellen viser at vi i 2024 vil ha totalt 6 ansatte som fyller 62 år og vil ha anledning til å ta ut AFP. Sammensetningen av gruppen som i årene fremover fyller 62, er uforandret fra i fjor. Ansatte i alderen fra 57 og oppover i 2023 velger å bli værende hos oss og vi ser på det som et stort gode at vi beholder denne aldersgruppens samlede kompetanse. I LO jobber vi kontinuerlig for å sikre en god seniorpolitikk, og gjøre det attraktivt for eldre ansatte å stå lenge i jobb, i tråd med LOs personalpolitikk for å beholde viktig kompetanse og erfaring, samt investere i eldre arbeidstakere. For å sikre dette tilbyr vi for denne aldersgruppen:

- Utdanningspermisjon
- Ekstra mulighet til trening i arbeidstiden
- Prioritet hos naprapat
- Avdelingsledere som har lang ansiennitet, vil kunne gå over i en annen stilling internt til samme betingelser som i avdelingslederrollen

Sykefravær

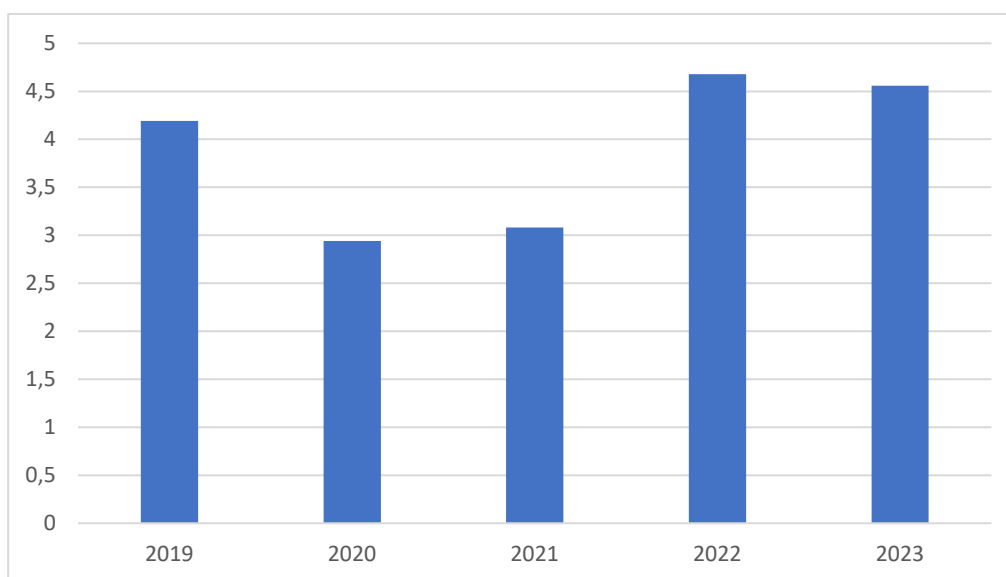
Totalt sykefravær for LO i 2023 var 4.56 %. Til sammenligning var LOs totale sykefravær for 2022 på 4.68 %. Det totale sykefraværet er relativt stabilt, med unntak av betydelig reduksjon under årene med pandemi.

Arbeidsmiljøutvalget besluttet i 2023 at sykefravær skal fremstilles på en ny måte ved at utvalget fokuserer på statistikk for den enkelte avdeling fordelt på korttids- og langtidssykdom. Korttidsfraværet er alt fravær inntil 16 dager (arbeidsgiverperioden). Langtidsfravær regnes fra fraværsdag 17. Ved denne nye fremstillingen av sykefraværet, er det lettere for AMU å fokusere på utvikling og behov for eventuelle tiltak i enkeltområder fremfor en generell utvikling blant alle ansatte, samt målrette tiltak som kan ha effekt på henholdsvis kort- eller langtidsfravær.

Ser vi på sykefraværet skilt på kjønn, skiller ikke LO seg ut fra resten av samfunnet. Det er kvinner som har det høyeste sykefraværet. I 2023 var det på 2,21% for menn og 5,97% for kvinner.

Arbeidsmiljøutvalget har fokus på reduksjon av fravær, og i LO tilbyr vi ansatte en rekke frisklivstiltak som bedriftsidrettslag, eget treningsrom, fri til trening i arbeidstiden, behandling hos naprapat, støtte fra bedriftshelsetjenesten og tilgang til jobbpsykolog.

Tabell 4.6. Utvikling av det totale sykefraværet de siste fem år



Del 2. Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Likestilling er en naturlig del av LOs personalpolitikk. Vår likestillingspolitikk er nedfelt i vår HMS-håndbok. I LO har vi nulltoleranse for diskriminering og trakassering. Vårt mål er at alle våre ansatte har lik mulighet til læring og utvikling uavhengig av bakgrunn, alder, kjønn og stilling i et helsefremmende arbeidsmiljø.

Styringsdokumenter

Utdrag fra vår HMS-håndbok:

Formål:

Alle arbeidstakere - uansett kjønn - gis samme muligheter til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement ved å:

- gjøre arbeidet for likestilling til en naturlig del av LOs personalpolitikk
- legge forholdene til rette for å gi begge kjønn like muligheter til videreutvikling og avansement
- øke kvinneandelen av saksbehandler- og ledende stillinger

For å nå våre mål vil vi blant annet:

Hvis det ved rekrutteringer er flere kandidater som har like kvalifikasjoner for stillingen, skal søker fra det kjønn som har mindre enn 40% av de tilsatte i den aktuelle stillingsgruppen ha fortrinnsrett til tilsetting.

Sikre at alle ansatte har god innsikt i, og forståelse for, alle våre retningslinjer. Nyansatte skal gjennomgå disse, og ledere skal ha jevnlig HMS-fokus i sine områder, slik at alle kjenner til hvor rutinene er tilgjengelig, og hva de betyr for LO som arbeidsplass.



Slik jobber vi for å sikre likestilling og hindre diskriminering:

Det er opprettet en partssammensatt arbeidsgruppe under Arbeidsmiljøutvalget hvor mandatet er LOs interne arbeid med likestilling og mot diskriminering.

Arbeidsgruppen skal jobbe med:

- Forbedre mal for rapportering på arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP)
- Gjennomgang av de personalpolitiske rutiner og praksiser i LO og vurdering av hvordan rutinene og praksisene kan virke ulikt på forskjellige grupper.
- Kartlegge risiko for diskriminering og hindre for likestilling på diskrimineringsgrunnlagene, samt evaluere eksisterende likestillingstiltak.
- Sette opp prioriterte mål og foreslå tiltak for å hindre diskriminering på områdene/ diskrimineringsgrunnlagene som er fastsatt i loven og for å utvikle LO som en arbeidsplass som satser på mangfold blant de ansatte.

LO jobber kontinuerlig for å forebygge at diskriminering oppstår og å jobbe for at de likestillingsutfordringene som eventuelt avdekkes blir fjernet.

Tiltak som ble satt i gang i 2023:

Arbeidsgruppen for integrering – og likestilling, jobbet først og fremst med å få laget en god strategisk handlingsplan for det videre arbeidet med integrering og likestilling og for å hindre diskriminering. I arbeidet fokuseres det på risikoer for diskriminering og hindre for likestilling, og det ble påbegynt en risikovurdering innenfor områdene rekruttering, forfremmelse, utviklingsmuligheter og karriere. Risikovurdering ble ikke helt ferdigstilt i 2023 og det ble derfor planlagt og gjennomført en ny vurdering av risikoer for diskriminering i januar 2024. Det ble også utarbeidet et årshjul for å sikre fremdrift og kontinuitet i det strategiske arbeidet

Fokusområder 2023/2024:

- Gjennomgå resultatene fra årets rapport og analysere årsakene til risikoene, hindrene og evt. kjønnsforskjeller som er identifisert
- Definere hvilken bakenforliggende statistikk det er interessant å se nærmere på.
- Se på utkast til handlingsplan for kontinuerlig arbeid med integrering og likestilling
- Gjennomgå tidligere risikokartlegging og velge ut fokusområder det skal jobbes med i 2024
- Utarbeide tiltaksplan for valgte fokusområder
- Undersøke risiko og hindre i rekrutteringsprosessen
- Jobbe med tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering og mobbing/trakassering
- Vurdere korrigerende tiltak
- Vurdere behov for ny risikokartlegging
- Evaluere effekt av tiltak

Arbeidsmiljø

I LO gjennomføres det annet hvert år en arbeidsmiljøkartlegging i regi av Avonova. Våren 2023 ble det gjennomført en slik arbeidsmiljøundersøkelse blant alle ansatte i LO.

I Arbeidsmiljøundersøkelsen ble det blant annet svart på utsagn om mobbing og trakassering i jobbsammenheng. Det ble ikke spesifikt spurt om mobbing og trakassering forgikk på bakgrunn av de kriteriene som gjelder, kjønn, etnisitet, livssyn eller kjønnsidentitet. I undersøkelsen rapporterte flere enn tidligere at de enten selv var blitt mobbet og trakassert eller hadde vært vitne til mobbing og trakassering av andre. Arbeidsmiljøutvalget (AMU) vedtok på bakgrunn av dette at det i 2024 skal iverksettes tiltak for å forebygge og forhindre mobbing og trakassering. Hovedfokuset innen HMS i 2024 skal være på psykososialt arbeidsmiljø og alle enheter i LO skal jobbe spesielt med dette temaet.

Rekruttering

Det er i 2023 påbegynt utforming av prinsipper for å ivareta likestilling i rekrutteringsprosesser. Det er blant annet foreslått en oppdatering av mangfoldserklæringen som LO bruker i sine stillingsannonser. Det foreslås også en bedre analyse og oversikt for om det er spesielle grupper som er underrepresentert på arbeidsplassen. Videre skal også utlysningstekster gjennomgås for å vurdere formulering og ordbruk samt bruk av bilder/illustrasjoner slik at vi ikke diskriminerer eller mister potensielle søkere.

AKAN

I 2023 var det økt fokus på Akan-utvalgets arbeid, og som et resultat av dette ble våre rutiner for alkoholserving under arrangement i regi av LO tydeliggjort. LO skal ikke servere gratis alkohol på arrangement som er åpne for publikum. Dette for å dempe press og uønskede situasjoner i slike sammenhenger.

Kompetanse

Det jobbes med et kompetanseprosjekt for å sikre felles grunnkompetanse for alle ansatte i LO. Det er nedsatt en partssammensatt arbeidsgruppe som jobbet med dette i 2023 og fortsetter med arbeidet videre i 2024.

Rik på mangfold

Rik på mangfold er et forpliktende samarbeid mellom Norsk Folkehjelp og LO om å fremme likestilling og inkludering på arbeidsplassen.

Gjennom dette samarbeidet forplikter LO seg til å jobbe aktivt og systematisk for et inkluderende og mangfoldig arbeidsmiljø på alle nivå i medlemsorganisasjonene, men også som arbeidsgiver. LO har derfor inngått to samarbeid:

1. *Rik på mangfold – en fagbevegelse for alle*

Er et nettverk for LO og forbundene veiledet av Norsk Folkehjelp, hvor formålet er at LO og forbundene skal være en viktig og tydelig premissleverandør og brobygger i arbeidet for et trygt, inkluderende og mangfoldig arbeidsliv i Norge.

2. *Rik på mangfold – en arbeidsplass for alle*

LO er medlem som arbeidsgiver. Vi skal som arbeidsgiver samarbeide med fagforeningens representanter i å jobbe systematisk for et inkluderende og likestilt arbeidsliv, som fremmer og kobler mangfoldets verdier til mer effektivt å nå organisasjonens mål.



Hovedutfordringer

Identifiserte risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Det er avdekket at det fortsatt er noen lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, men det varierer mellom de ulike stillingskategoriene og også innenfor de enkelte stillingskategoriene. Dette vil vi rette fokus på gjennom stillings- og lønnsanalyser i 2024.

Planer for videre arbeid.

- Revidert lønnspolitikk ferdigstilles
- Analyse av lønnsutvikling for alle stillingskategorier
- Analyse av uttak av permisjoner for å avdekke eventuelle forskjeller mellom kjønnene
- Kompetanseprosjekt i LO ferdigstilles
- Ny rutine for konflikthåndtering ferdigstilles
- Vi skal styrke vår internkontroll og rutiner for avvik ved å få på plass et felles system for melding og oppfølging av avvik og forbedringer



 **LO Norge**

Landsorganisasjonen i Norge

Torggata 12, 0181 Oslo

www.lo.no