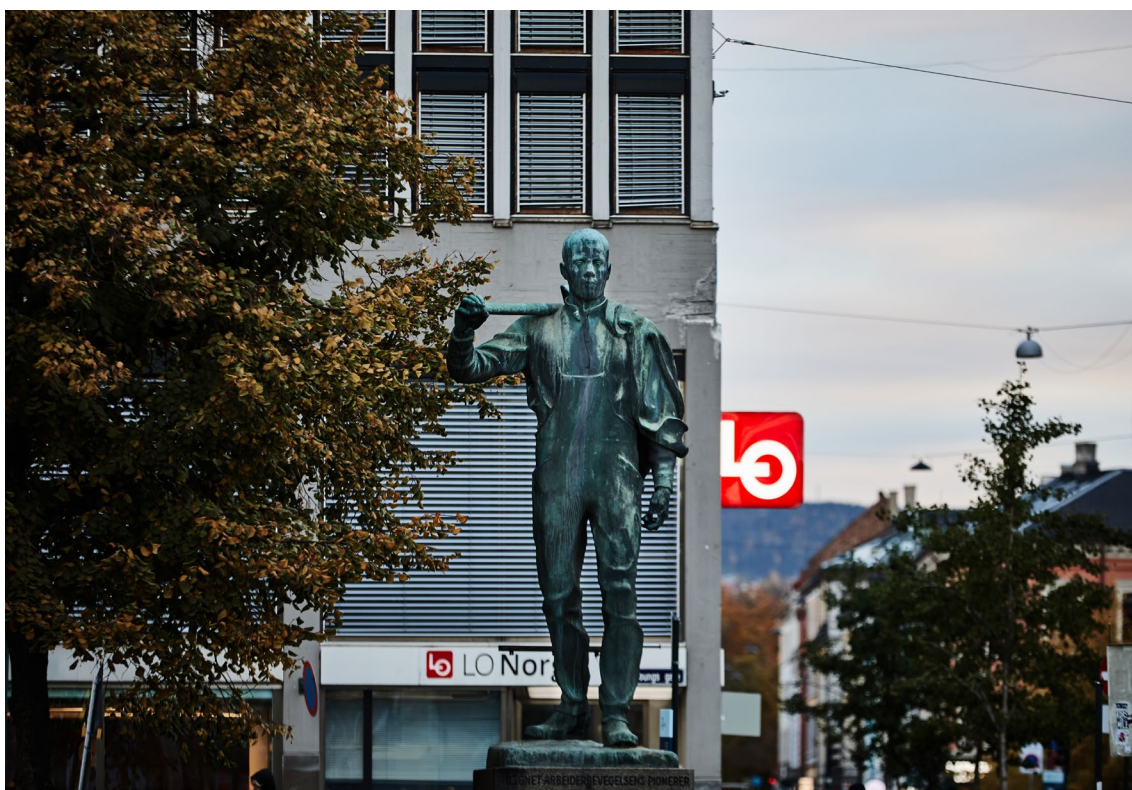




LOs integrerings- og likestillingsrapport for 2024



Innhold

Innledning	3
Likestillingsredegjørelse	3
Del 1. Status for kjønnslikestilling, kjønnsbalanse, permisjon, midlertidig ansatte og deltid	4
Lønnsfastsettelse	4
Presiseringer til beretningen for 2024	4
Lønnsoversikt	5
Ureglmessige tillegg, overtidsgodtgjørelser og skattepliktige naturalytelser	6
Sykefravær	9
Del 2. Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering	10
Styringsdokumenter	10
Slik jobber vi for å sikre likestilling og hindre diskriminering	11
Kartlegging av risikoer, hindre og årsaker	11
Fokusområder 2024/2025	12
Rik på mangfold	13



Innledning

Likestillingsredegjørelse

LO Norge er landets største og mest innflytelsesrike organisasjon for arbeidstakere, med mer enn én million medlemmer fordelt på 23 forbund. Vår viktigste oppgave er å sikre medlemmene trygge og rettferdige lønns- og arbeidsvilkår. Vi forhandler med arbeidsgivere og vi påvirker politikerne. 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. Ved utgangen av 2024 var vi totalt 303 ansatte i LOs administrasjon.

Gjennom likestillings- og diskrimineringsloven er LO som arbeidsgiver pålagt å redegjøre for hvordan vi systematisk jobber aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Rapporten beskriver vår status innenfor dette temaet, og er delt i to deler. Del en viser status for likestilling kjønnsbalanse, og del to redegjør for arbeidet vårt med å sikre likestilling og hindre diskriminering.

Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering er nedfelt i LO sitt handlingsprogram.

Det statistiske grunnlaget i del en er hentet ut av vårt lønns- og personalsystem per 31.12.2024.



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 2024

Utforming av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingsbetegnelser og hvor disse er plassert i LOs lønnssystem. Vårt lønnssystem 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, utredningsleder
4	Seksjonsleder, spesialrådgiver, fagsjef, servicesjef, utredningsleder og offshoresekretær
5	Leder, nestleder, anleggssekretær, utredningsleder, 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.

Lønnsoversikt

Tabell 1.2 Lønnsoversikt 2023

	Kjønnsfordeling på grupper **		Lønnsforskjeller **					
			Kvinnerns andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
	Kvinner	Menn	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 %

Tabell 1.3 Lønnsoversikt 2024

	Kjønnsfordeling på grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinnens andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturaltelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturaltelser
Total	168	135	86 %	90 %	55 %		105 %	95 %
Nivå / gruppe 1	9	7	100 %	102 %			65 %	121 %
Nivå / gruppe 2	71	25	102 %	106 %			46 %	99 %
Nivå / gruppe 3	46	45	92 %	97 %	77 %		205 %	89 %
Nivå / gruppe 4	17	25	90 %	97 %			199 %	102 %
Nivå / gruppe 5	25	33	99 %	100 %	83 %			99 %

**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.

Totalt avtalt lønn for 2024 utgjør 254 MNOK. For alle stillingsgrupper sammenlagt utgjør kvinners andel av menns lønn 90% i 2024. Årsaken til at det totalt blir en forskjell mellom menns og kvinners lønn på 10 prosentpoeng skyldes i hovedsak at det er stor overvekt av kvinner i stillingskategori 2 som er en av de lavest lønnede gruppene. For hver enkelt lønnsgruppe er det relativt liten endring i utviklingen, og innenfor sammenlignbare stillinger i hver gruppe er det for 2024 gjort grundige analyser som understøtter at det er små forskjeller mellom kvinner og menns lønn.

Uregelmessige tillegg, overtidsgodtgjørelser og skattepliktige naturalytelser

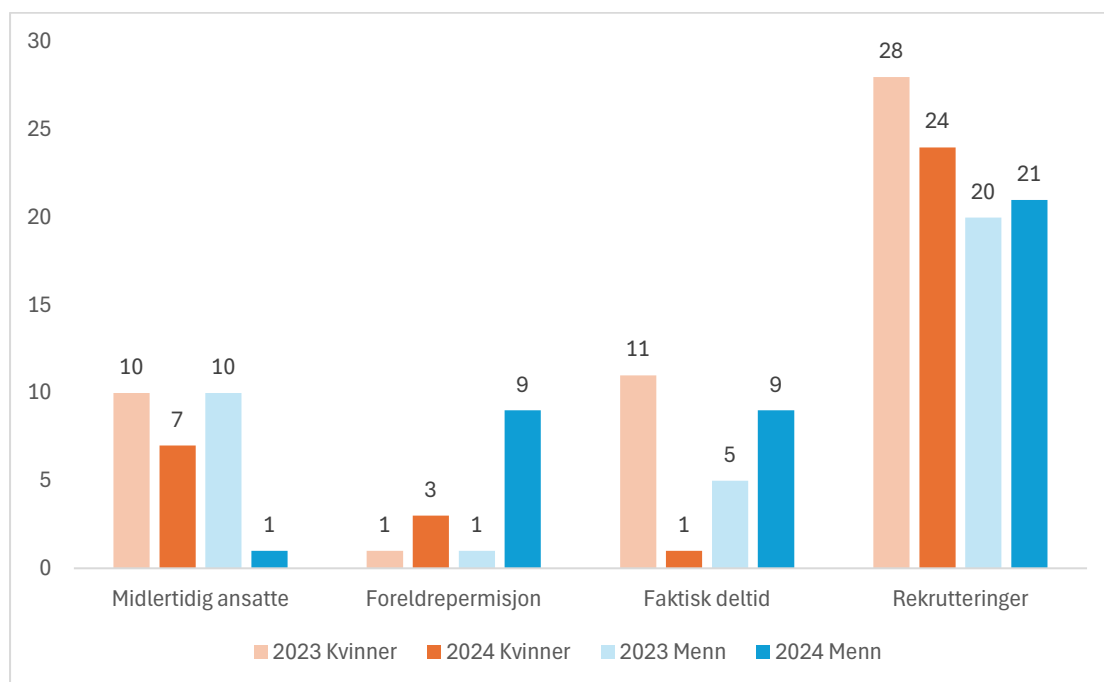
Uregelmessige tillegg utgjør totalt 33.3 MNOK. Advokaters lønn består av en fastlønn, pluss variable tillegg i form av et mindre prosedyretillegg, samt salær. For advokater er det tilnærmet ingen forskjell mellom kjønn i fastlønn og prosedyretillegg, men størrelsen på salær varierer og det er dette som 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. Resultatet av denne endringen gjør at utslaget i lønnsforskjeller mellom menn og kvinner når det gjelder uregelmessige tillegg er redusert med 10 prosentpoeng. I 2024 utgjorde kvinners salær 80 % av menns når vi ser på kun denne gruppen. Resultatet viser at endringen som ble gjort 1. januar 2024 har hatt effekt. Avdelingen fortsetter å jobbe med dette og ha fokus på ytterligere utjevning.

Naturalytelser består av gaver til de ansatte, gruppelivsforsikringer, annen sykdom forsikring, kollektiv ulykkesforsikring, elektronisk kommunikasjon, Bedriftshelsetjeneste og eventuell skattepliktig bonus (bonusreiser fly).

Naturalytelser (forsikringer, telefon og gaver mm) utgjør 8,3 MNOK. Det er mindre forskjeller mellom kjønn i hver enkelt lønnsgruppe enn tidligere.

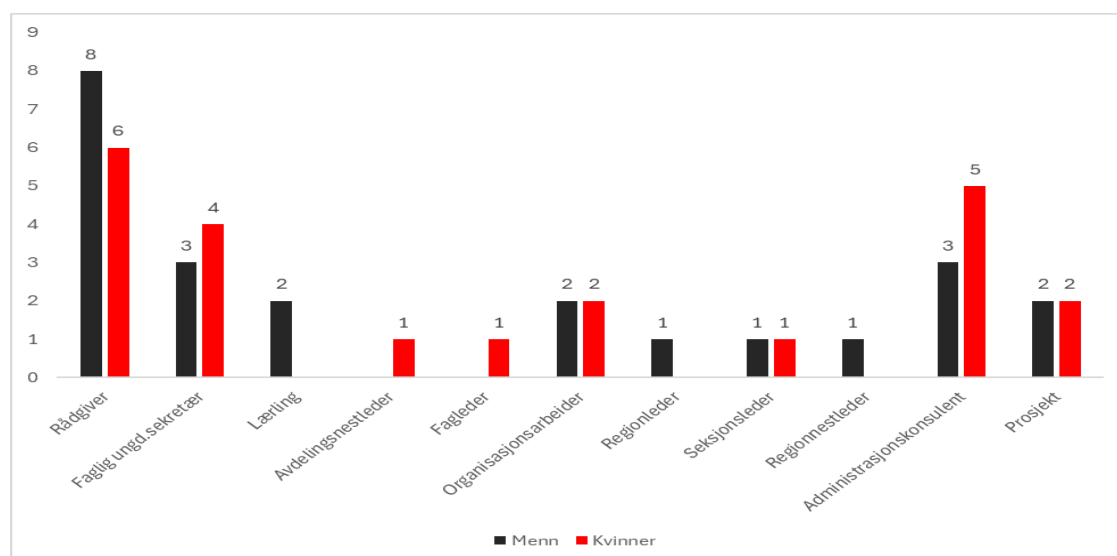


Tabell 2.1 Utvikling ansettelsesforhold, permisjoner og rekrutteringer



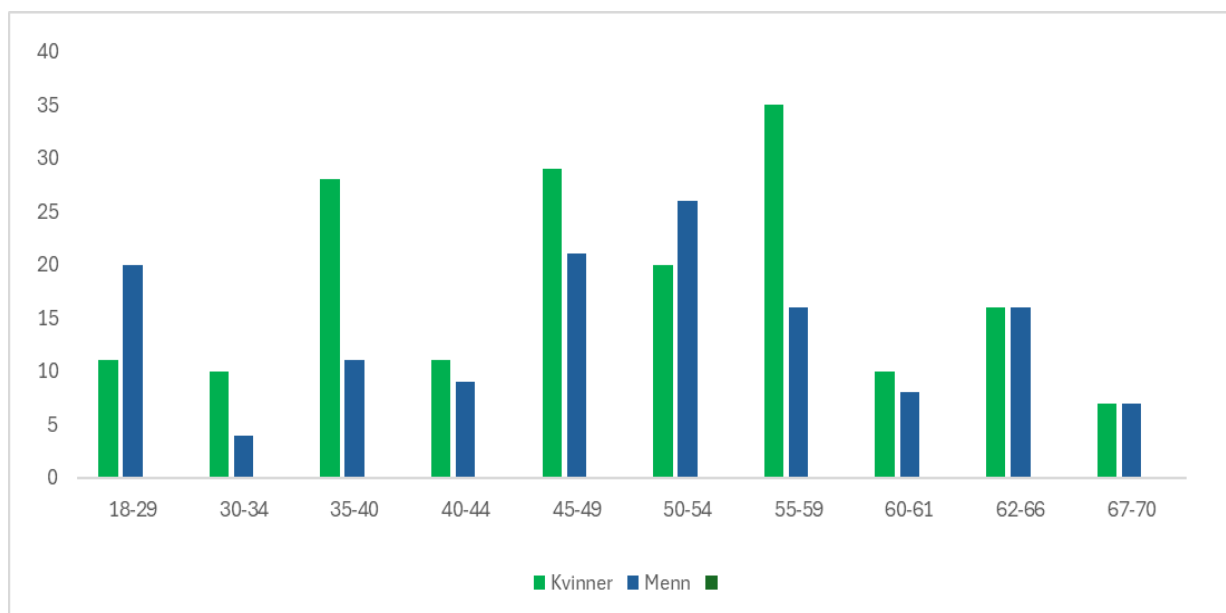
Det er færre midlertidig ansatte i LO i 2024 enn det var i 2023. I 2024 er det totalt en reduksjon i antall som jobber deltid, men en økning blant menn. Alle deltidsansatte i LO jobber deltid som følge av eget ønske eller behov. For ansatte som ønsker midlertidig eller fast reduksjon i stillingsprosent, 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 2.2 Rekruttering til de ulike stillingsgruppene i 2024



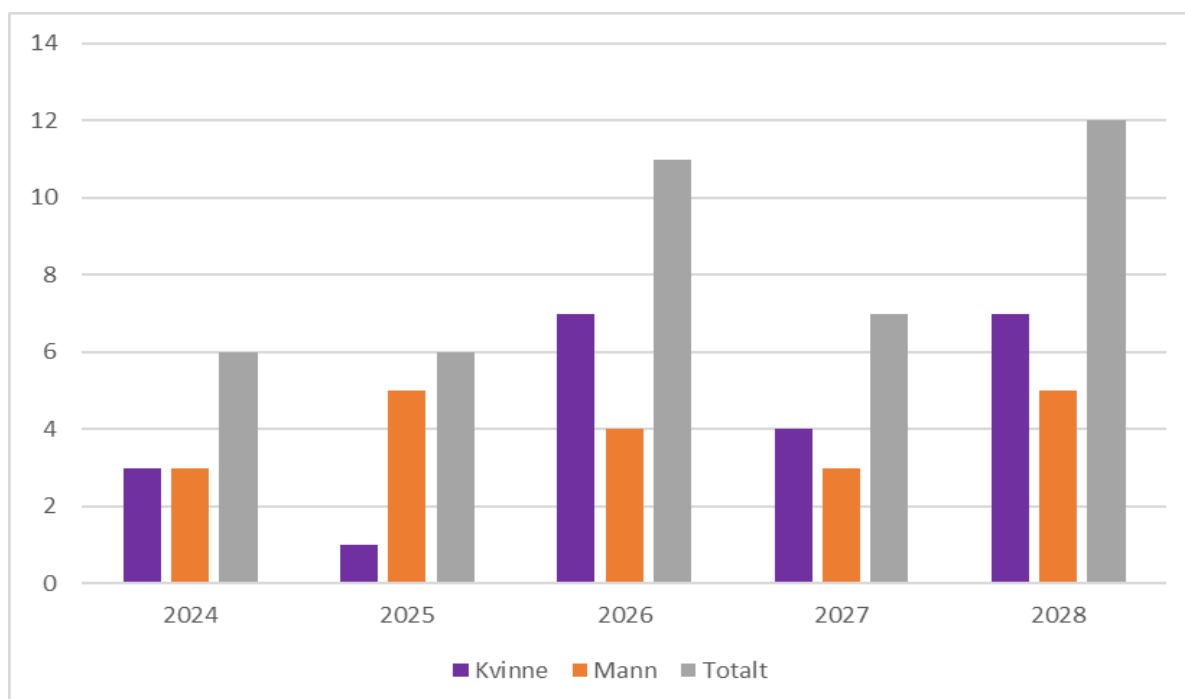
I 2024 ble det foretatt totalt 45 rekrutteringen, hvorav 24 er kvinner og 21 menn. Diagrammet overfor beskriver stillingsgruppene det har vært rekruttert til.

Tabell 2.3. Ansatte fordelt i aldersgrupper pr. 31.12.2024



Gjennomsnittsalderen i LO er 48 i 2024. Det er ingen endring fra 2023.

Tabell 2.4. oversikt ansatte som har mulighet til å ta ut AFP i perioden 2024-2028



Tabellen viser at vi i 2025 vil ha totalt 6 ansatte som fyller 62 år og vil ha anledning til å ta ut AFP, basert på ansatte per 31. desember 2024. Sammensetningen av gruppen som i årene fremover fyller 62, er uforandret fra i fjor. Ansatte i alderen fra 57 og oppover i 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 aldergruppen:

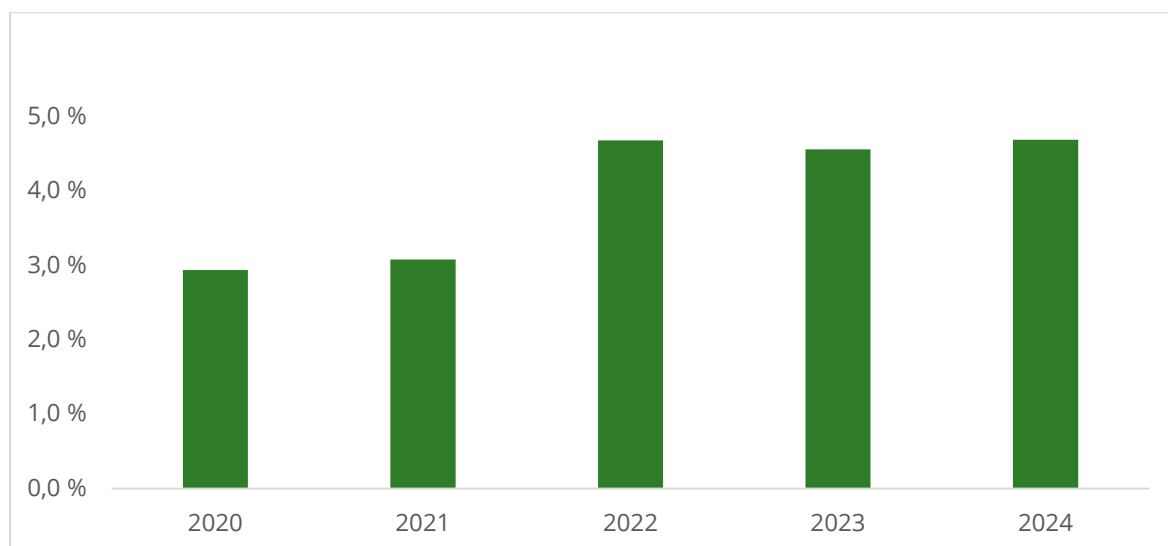
- Utdanningspermisjon
- Ekstra mulighet til trening i arbeidstiden
- Prioritet hos naprapat
- Avdelingsledere som har lang ansiennitet, vil kunne gå over i en annen stilling internt til samme betingelser som i avdelingslederrollen

Sykefravær

Totalt sykefravær for LO i 2023 var 4.69%. Dette er en økning fra 2023 på 0,13 prosentpoeng. Det totale sykefraværet er relativt stabilt, med unntak av betydelig reduksjon under årene med pandemi.

Arbeidsmiljøutvalget har søkelys 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. Arbeidsmiljøutvalget fortsetter sitt fokus på utvikling og behov for eventuelle tiltak i enkeltområder fremfor en generell utvikling blant alle ansatte, samt å målrette tiltak som kan ha effekt på henholdsvis kort- eller langtidsfravær. Det legges også vekt på å trygge ledere og sikre kompetanseheving innen sykefraværsoppfølging. Arbeidsmiljøutvalget har besluttet å beholde målsettingen om at totalt sykefravær ikke skal overstige 4%.

Tabell 3.1. Utvikling av sykefravær de siste 5 år



Del 2. Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Likestilling er en 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.

Kartlegging av risikoer, hindre og årsaker

Tiltak som ble iverksatt i 2024

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. Dette arbeidet ble ferdigstilt i 2024.

En partssammensatt arbeidsgruppe jobbet i 2024 med et kompetanseprosjekt som skal sikre en felles grunnkompetanse for alle ansatte i LO. I dette arbeidet vil det også utarbeides en modul som sikrer at alle ansatte har rett forståelse og kompetanse innen likestilling, mangfold og hindring av diskriminering.

Et annet utvalg har jobbet med analyser av utvalgte stillingsgrupper, for å vurdere lønnsnivå, stillingens oppgaver og utvikling, og sikre at alle har muligheter til utvikling hvis det er behov eller ønske om heving av kompetanse. Heller ikke i dette arbeidet ble det avdekket forskjeller mellom ansatte som hadde årsak i kjønn.

Fokusområder 2024/2025

- Utvikle og forbedre analyse av tallmaterialet som danner grunnlag for den årlige ARP-rapporten
- Psykososialt arbeidsmiljø
- Sikre mangfoldskompetanse i hele organisasjonen
- Se på utkast til handlingsplan for kontinuerlig arbeid med integrering og likestilling
- Gjennomgå tidligere risikokartlegging og velge ut fokusområder det skal jobbes videre med i 2025
- Utarbeide tiltaksplan for valgte fokusområder
- Fortsette fokus på risiko og hindre for mangfold i rekrutteringsprosessen
- Jobbe med tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering og mobbing/trakassering
- Vurdere korrigerende av tiltak
- Vurdere behov for ny risikokartlegging
- Evaluere effekt av tiltak
- Lansere felles grunnkompetanse
- Ferdigstille ny lønnspolitikk
- Fortsette fokus på å utjevne lønnsforskjeller i sammenlignbare stillingsgrupper der forskjellen ikke skyldes kompetanse/fagfelt

Arbeidsmiljø

I LO gjennomføres det annet hvert år en arbeidsmiljøkartlegging i regi av Avonova. Høsten 2024 ble det gjennomført en pulsundersøkelse med fokus på psykososialt arbeidsmiljø blant alle ansatte i LO.

For å sikre gode prosesser med rapportene etter undersøkelsen ble det utarbeidet en «verktøykasse» for alle ledere med blant annet definisjoner og forslag til spørsmål som kan brukes i gjennomgangen i de enkelte områdene.

En ny konflikthåndteringsrutine er utarbeidet og lansert. Det er også laget et nytt system for å melde avvik og forbedringsforslag. Alt dette er tilgjengelig for alle ansatte i digital personalhåndbok og HMS-håndbok.

Felles grunnkompetanse

Et partssammensatt utvalgt jobbet i 2024 frem et grunnlag for å sikre felles grunnkompetanse i LO. I 2025 ser vi frem til å lansere de første modulene for alle ansatte. Felles grunnkompetanse favner vidt, og skal sikre alle ansatte god grunnkompetanse innen alle våre fagområder, sikkerhet, beredskap, LOs oppbygging, vår historie, våre verktøy og systemer med mer.

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.



Landsorganisasjonen i Norge

Torggata 12, 0181 Oslo

www.lo.no