

Integrering- og likestillingsrapport for LO 2021

Innledning:

LOs overordnede mål er at kvinner og menn skal ha like rettigheter og muligheter til utdanning, arbeid, inntekt, velferd og innflytelse. LO og forbundene er både medlemsorganisasjoner, arbeidsgivere og samfunnsaktører som blant annet spiller en svært viktig rolle i utviklingen av arbeidslivet i Norge.

Gjennom tidene har LO vært en ledende premissleverandør i arbeidet med likestilling. LOs kamp har blant annet ført til at det lovpålagte likestillingsarbeidet i arbeidslivet er styrket. Arbeidsgiveres aktivitetsplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven er eksempel på dette. Videre har LO i samarbeid med Bufdir også i 2021 deltatt aktivt i arbeidet med å videreutvikle det digitale veiledningsmateriellet om aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP).

LO er en sentral samfunnsaktør både nasjonalt og internasjonalt når det gjelder likestillingsarbeid og bidrar ved representasjon i sentrale utvalg som Arbeidsgruppe for likestilling i arbeidslivet, samt bidrar med høringsuttalelser. Samarbeidet mellom LO og forbundene skjer i første rekke gjennom LOs sentrale familie- og likestillingspolitiske utvalg.

Sammen med forbundene har LO vært en del av den kollektive bevisstgjøringen og har trappet opp arbeidet som en premiss leverandør for likestilling og mot diskriminering. LOs og LO- forbundenes ledelser har, etter likestillings- og diskrimineringslovens § 13, et ansvar for å forebygge og søke og hindre seksuell trakassering innenfor sitt ansvarsområde.

LO jobber aktivt med likestillingspolitikk både eksternt og internt. Det er et mål for LO å ha en trygg og inkluderende organisasjonskultur, uten diskriminerende holdninger eller handlinger.

Del 1: Stillingsnivåer og lønn

Fra 2021 skal det i tillegg til fastlønn også rapporteres på uregelmessige tillegg og naturallytelser som forsikringer, telefon og andre skattepliktige ytelser fra arbeidsgiver. Pensjon er ikke inkludert i dette.

Vi har vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi ved utformingen av stillingsnivåene. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene. I rapporten har vi gruppert ansatte i 5 ulike stillingsnivåer.

I statistikken er alle med permisjon uten lønn tatt ut. Lønnsstatistikken er basert på gjennomsnittlig årslønn per 31.12.2021, for de som var ansatt på dette tidspunktet. Gjennomsnittsberegning er ikke gjort for uregulerte tillegg. Tallmaterialet er ikke justert for deltid eller for endringer gjennom året. Lønnsstatistikken er hentet fra Visma HRM.

Tillitsvalgte i LO har deltatt via partssammensatt arbeidsgruppe ved gjennomgang og evaluering av lønnskartleggingen.

Tabell 1: faktiske utbetalinger av lønn og andre ytelser for alle som har vært ansatt 31.12. 2021

2021	Kjønnsfordeling på stillingsnivåene		Avtalt lønn			uregelmessige tillegg og overtid		Naturalytelser	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinnerns andel av menns lønn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Totalt	167	124	110 535 524	91 834 283	89 %	13 088 757	20 333 084	2 362 384	1 845 153
Nivå 1	6	6	2 752 099	2 664 196	103 %	12 746	172 707	71 788	76 408
Nivå 2	80	17	43 311 966	8 524 770	108 %	1 496 787	382 303	1 112 486	211 786
Nivå 3	35	37	22 646 490	23 675 989	101 %	10 996 680	15 069 601	491 619	619 631
Nivå 4	20	26	14 810 235	19 481 344	99 %	464 926	2 342 625	302 915	385 142
Nivå 5	26	38	27 014 734	37 487 984	105 %	117 618	2 365 848	383 576	552 186

Tabell 2: faktiske utbetalinger av lønn og andre ytelser for alle som har vært ansatt 31.12 2020.

2020	Kjønnsfordeling på stillingsnivåene		Avtalt lønn			uregelmessige tillegg og overtid		Naturalytelser	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinnerns andel av menns lønn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Totalt	161	119	101 899 507	88 387 310	85 %	10 330 818	17 747 003	2 239 523	1 836 148
Nivå 1	5	6	2 265 414	2 664 196	102 %	7 054	50 027	69 004	59 409
Nivå 2	81	16	42 270 847	7 763 533	108 %	1 070 419	204 679	1 054 891	208 981
Nivå 3	29	36	17 777 286	22 196 224	99 %	8 952 578	13 958 782	427 108	594 885
Nivå 4	22	25	15 656 731	17 995 650	99 %	196 457	2 209 051	306 016	359 880
Nivå 5	24	36	23 928 229	37 807 707	95 %	104 314	1 324 463	382 504	612 993

Oversikten i tabell 1 og 2 viser følgende:

Kvinnerns totale inntekt når vi sammenligner alle 5 lønnsnivå, utgjør 89 % sammenlignet med menns. Dette er en økning fra 2020, der kvinners totale inntekt var 85 % av menns inntekt. Det er totalt flere kvinner ansatt enn menn i LO og den største forskjell blant kjønn finner vi i lønnsnivå 2, der kvinner utgjør 80 % av de ansatte. I denne lønnsgruppen finner vi alle merkantile stillinger samt renhold og noen servicefunksjoner. Som følge av at kvinner utgjør størsteparten av lønnsmassen i nivå 2. Dette gir også utslag på utbetalinger av uregelmessige tillegg og naturalytelser der kvinners andel er større enn for menn.

For andre lønnsnivå (3-5) ser vi at menn har mer utbetalt både når det gjelder fastlønn og i form av tilleggsyntelser (uregelmessige tillegg, overtid og naturalytelser), enn kvinner. Dette gjelder for både 2020 og i 2021. Spesielt i lønnsnivå 3, ser vi en stor forskjell i utbetaling av uregelmessige tillegg og overtid. Gruppen omfatter stillingstitlene rådgiver og advokat. Advokater har andre utbetalinger enn øvrige ansatte, som for eksempel salær som påvirker summen av tilleggssytelsene for gruppe 3.

Salær kan variere mye for den enkelte, og fra år til år og avhenger blant annet av om man har kort eller lang fartstid/erfaring. Nyansatte bruker lang tid før det kan opparbeides og avregnes portefølje og avhenger av blant annet av hvor effektiv man er.

De med lang fartstid/erfaring avregner etter høyere satser, om man har andre oppgaver (utredning m.m) og høyere fastlønn, samt en rekke andre variable forhold.

I lønnsnivå 5 ser vi at kvinners lønn i prosent har økt og fra 95 % i 2020 til å utgjør 105 % i 2021.

I denne lønnsgruppen finner vi alle som er personlig lønnet og gruppen består av avdelingsledere, nestledere regionledere, regionnестledere, spesialrådgivere, forbundssekretær og politisk valgt ledelse.

Vi ser for øvrig at det er en økning av antall kvinner i høyeste lønnsnivå 5 fra 2020 til 2021. Dette er en positiv utvikling.

Tabell 3: Oversikt kjønnsbalanse, midlertidig ansatte, deltid og antall rekrutteringer fordelt på kjønn

Sjerneforklaring: *Skal kartlegges hvert år. **Skal kartlegges (minst) annethvert år. ***Valgfritt å ha med redegjørelsen.

Kjønns-balanse*		Midler -tidig ansatte*		Foreldre-permisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**		Rekruttering ***	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2021 167/57%	2021 124/43%	2021 14	2021 13	2021 6	2021 2	2021 20	2021 4	2021 0	2021 0	2021 37	2021 31
2020 161/58%	2020 119/42%	2020 13	2020 9	2020 6	2020 2	2020 Ikke kartlagt	2020 Ikke kartlagt	2020 Ikke kartlagt	2020 Ikke kartlagt	2020 30	2020 18

Tabell 3 viser at det er flere kvinnelige ansatte både i 2021 og 2020.

Tall for rekruttering viser at det i 2021 ble foretatt 20 flere rekrutteringer enn året før. Det har vært en liten økning i antall midlertidige ansatte fra 2020 til 2021. Størst økning har det vært for menn. I denne gruppen regnes kortvarige engasjement/vikariat og prosjekter, samt LOs sommerpatrulje. Statistikken gjelder alle rekrutteringer, både interne overflyttinger, fastestillinger og midlertidige og kortere prosjekt/engasjement.

Deltid er ikke en utfordring i LO og tall fra 2021 viser at det totalt er 24 personer som jobber deltid. Alle som ikke er registrert med full stilling er spurt om de frivillig jobber redusert og de har bekreftet at dette er etter eget ønske. Men statistikken viser tydelig at det er langt flere kvinner som velger å jobbe deltid enn menn. I 2020, var ikke frivillig deltid en del av rapporteringen og vi har derfor ingen tall på dette.

Noter til rapporten: Rapporten har følgende begrensninger: Andelen kvinner har økt fra 2020 til 2021 til og antall ansatte har økt i perioden. Tall for deltidsansatte er ikke registrert for 2020.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

I LO arbeider vi for et trygt og utviklende arbeidsmiljø. Likestilling og ikke-diskriminering skal være en naturlig del av LOs personalpolitikk. LO har egne retningslinjer for likestilling i virksomheten som er tilgjengelig i Personalhåndboken. LOs etiske retningslinjer har nulltoleranse for diskriminering og trakassering. LOs mål er at alle arbeidstakere gis samme muligheter til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement.

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

LO har plikt til aktivitet og redegjørelse og vil ivareta dette ved å jobbe etter Bufdirs anbefalte arbeidsmetode i 5 trinn. Disse trinnene er: 1) kartlegge og analysere, 2) sette mål, 3) lage en plan, 4) iverksette tiltak, og 5) evaluere arbeidet. I 2021 har det vært fokus på og arbeidet med steg 1-3.

Arbeidet med å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis skjer på flere måter i LO: Det er utarbeidet retningslinjer for likestilling og ikke-diskriminering som ivaretar perspektivet i LOs personalpolitikk. Ledere og personal- og utviklingsavdelingen forvalter disse retningslinjene i sitt arbeid. Alle endringer av rutiner tas opp og godkjennes i Personal- og organisasjonsutvalget (PO). Nye retningslinjer for håndtering av seksuell trakassering ble vedtatt i april 2022 og er publisert i personalhåndboken på vårt intranett. De nye rutinene ble presentert for alle ansatte på allmøte 29.04.22

LO har i tillegg utarbeidet ny overordnet lønnspolitikk som også skal ivareta likestilling og ikke-diskriminering.

I 2021 ble det gjennomført en medarbeiderundersøkelse blant alle ansatte der man blant annet stilte spørsmål rundt likestilling og diskriminering, samt spørsmål om mobbing og trakassering i jobbsammenheng. Det ble også stilt spørsmål om livsfasepolitikk og muligheter for balanse mellom arbeidsliv og privatliv for de ansatte.

Resultatene fra undersøkelsen ble fulgt opp sentralt og i hver enkelt avdeling og region.

Alle i LO skal ha et godt fysisk, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. LO tilrettelegger for den enkelte ansatte ved behov i ulike livsfaser og ved sykdom.

LO ved AMU har nedsatt en arbeidsgruppe sammensatt av tillitsvalgte, fagpersoner og representant fra personal- og utviklingsavdelingen, som har foretatt en inngående risikovurdering av organisasjonen. Arbeidsgruppen har vurdert risiko for diskriminering og årsaker til disse på alle personal/HMS-områdene nevnt i loven. Følgende områder er vurdert: rekruttering, forfremmelse, utviklingsmuligheter og karriere, tilrettelegging, mulighet til å kombinere arbeid og familieliv, lønns og arbeidsvilkår, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

- Oversikt over ansattes lønn viser forskjeller mellom kvinner og menns lønn.
- Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn skyldes i stor grad at det fortsatt er et flertall av menn i virksomhetens øverste stillinger og de høyeste lønnede stillinger i lønnsnivå 3, 4 og 5.
- Det er også flest kvinner (totalt 80 %), ansatt i lønnsnivå 2 som utgjør de lavest lønnede stillinger.

Tiltak vi planlegger i 2022:

Eksternt: Organisasjonsavdelingen i LO har et samarbeid med Fafo som kalles tillitsvalgtpanelet. Her planlegges det å inkludere spørsmål om mangfold blant tillitsvalgte. Det blir første gang mangfold inkluderes i panelet, og det knyttes tematisk opp til spørsmål på likestilling og diskriminering. Spørsmålene vil kunne justeres i fremtidige panel. Det jobbes også med en veileder som skal øke tillitsvalgtes bevissthet på mangfold ved rekruttering til tillitsverv.

LO har sammen med Norsk Folkehjelp og fagforbund, etablert «Rik på mangfold», nettverket. I nettverket jobbes det systematisk for å hindre diskriminering i arbeidsmiljøet og jobbe aktivt med inkludering og likestilling. Det arrangeres faglige samlinger og kurs for å øke bevisstheten og kompetansen i nettverket. LO er en sentral aktør i dette arbeidet.

Internt: Vi vil først å fremst jobbe videre med å legge en god handlingsplan for videre strategisk arbeid med likestilling og integrering i LO. Bufdirs 5 -stegs modell for arbeidsgivers arbeid med aktivitets og redegjørelsesplikt danner grunnlaget i for videre arbeid og vi er her kommet til steg 3. LO vil arbeide videre fra steg 4 og 5 i modellen.

Den partssammensatte arbeidsgruppen vil i det videre arbeidet sette søkelys på risikoer for diskriminering og hindre for likestilling som ble avdekket da vi foretok en risikovurdering i 2021.

Gjennom arbeidet med risikovurderinger oppdaget arbeidsgruppen at det var behov for å se nærmere på LOs rekrutteringer. I Personal- og utviklingsavdelingen er det satt i gang et arbeid for å utforme en rekrutteringspolicy og forbedring av rekrutteringsrutine. Det er også foretatt en gjennomgang av alle personalpolitiske retningslinjer og rutiner for å sikre at det ikke er noe i disse som kan føre til diskriminering. Vi fant ikke noe som var diskriminerende eller ekskluderende i våre personalpolitiske rutiner og retningslinjer, men vil jobbe videre med kontinuerlig utvikling og forbedring av disse.