

NITO

Likestillingsredegjørelse

2023



INNHold

Innledning	3
Tilstanden for kjønnslikestilling i NITO	4
Likestilling på lønnsområdet i NITO	5
Nærmere om uttak av foreldrepermisjon i NITO	5
Bruk av deltid og ufrivillig deltid blant menn og kvinner i NITO	6
Bruk av midlertidige stillinger blant kvinner og menn	6
NITOs arbeid for likestilling og mot diskriminering og trakassering	7
Innledning	7
NITOs arbeid mot diskriminering	7
Arbeid mot mobbing, trakassering, og fysisk/psykisk/seksuell voldsutøvelse	8
Risikoer for diskriminering og hindre for likestilling i NITO	9
Årsaker til de identifiserte risikoene	9
Tiltak for å forhindre diskriminering og forbedre likestilling, mangfold og inkludering	10



NITO har en absolutt målsetning om å ha et inkluderende arbeidsmiljø, hvor vi anerkjenner og verdsetter at alle mennesker er unike og verdifulle. Den enkelte skal respekteres for sine individuelle evner og sin personlighet, og vi skal ha et arbeidsmiljø og en kultur som både verdsetter og utnytter de ansattes potensial. I NITO skal vi jobbe kontinuerlig og systematisk med likestilling, inkludering og mangfold. Å fremme inkludering i arbeidslivet, ser vi på som en del av vårt samfunnsansvar og som et viktig bidrag til et bærekraftig arbeidsliv. Samtidig anerkjenner

vi likestilling, inkludering og mangfold som viktig premiss for å nå de målene vi setter oss. Legger vi til rette for det, skaper vi rom for kreativitet, innovasjon og problemløsning, og vi kan møte våre medlemmers behov ved å utvikle de tjenester og produkter som de trenger. Dette vil vi ikke klare uten å se alles talent, og sørge for at alle ansatte har like muligheter – uansett hvem de er. Derfor er likestilling, inkludering og mangfold noe vi jobber systematisk og kontinuerlig med. Også her skal vi gå foran, ha kunnskapen og bry oss.

1. Tilstanden for kjønnslikestilling i NITO

I vår virksomhet skal det være reell likestilling, og alle ansatte skal sikres like muligheter uavhengig av kjønn. NITOs sekretariat består av 192 ansatte i faste og midlertidige stillinger, hvorav ca. 30 ansatte jobber ved lokale avdelinger rundt om i landet. Ved utgangen av 2023, var den prosentmessige fordelingen 66 % kvinner og 34 % menn i virksomheten. I 2023 ansatte NITO 19 kvinner og 6 menn i faste og midlertidige stillinger. Kjønnfordelingen blant de ansatte har vært stabil gjennom flere år. NITO sin administrative ledelse består av 25 % kvinner og 75 % menn.

Som et ledd i arbeidet med å jobbe mot diskriminering og for likestilling, har NITO definert følgende stillingsnivåer i virksomheten:

Nivå	Funksjon
Nivå 1	Ledergruppe
Nivå 2	Mellomledere
Nivå 3	Fagspesialister
Nivå 4	Seniorrådgiver og rådgivere med utvidet ansvar
Nivå 5	Rådgivere
Nivå 6	Støttefunksjoner og studenter
Nivå 9	Medarbeider

Inndelingen av de enkelte stillingstitlene i de ulike stillingsnivåene er vurdert med utgangspunkt i stillinger som er like eller har lik verdi i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 34.

Tabellen nedenfor viser antall kvinner og menn per stillingsnivå i 2023:

Nivå	Andel kvinner	Andel menn
Totalt	127	65
Nivå 1	3	5
Nivå 2	10	12
Nivå 3	19	13
Nivå 4	56	21
Nivå 5	21	12
Nivå 6	18	2

Likestilling på lønnsområdet i NITO

Tabellen nedenfor viser gjennomsnittlig fastlønn for kvinner i % av gjennomsnittlig fastlønn for menn i NITO. For å ivareta de ansattes personvern, er antall stillingsnivåer i lønnsversikten redusert fra 6 til 5. Generalsekretærens lønn er ikke inkludert i oversikten.

	Kjønnfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper		Lønnsforskjeller Kvinner andel av menns lønn oppgis i prosent			
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser			
			Sum kontante ytelser	Fastlønn og andre kontant- ytelser	Lønns- kompensasjon for tjeneste- pensjon	Overtids- godt- gjørelser
Total	66%	34%	91%	90%	175%	97%
Nivå 1	3	4	103%	101%	229%	n/a
Nivå 2	10	12	101%	98%	257%	n/a
Nivå 3	19	13	103%	99%	321%	105%
Nivå 4	56	21	97%	96%	132%	90%
Nivå 5 og 6	39	14	102%	103%	349%	43%

Det er ikke identifisert vesentlig lønnsforskjell mellom kvinner og menn på de ulike stillingsnivåene i NITO. Forskjeller i kontante ytelser innad på samme stillingsnivå, knyttes i all hovedsak til lønnskompensasjon for tjenstepensjon, antall timer overtidarbeid og som følge av at stillingsnivåer er slått sammen.

Lønnskompensasjon for tjenstepensjon er en kompensasjon gitt for å kompensere ansatte for tap av pensjon ved overgangen fra ytelsespensjon til innskuddspensjon. Kompensasjonen tar utgangspunkt i nøytrale kriterier, som ansiennitet og alder. Alle ansatte i NITO har rett til de samme naturalytelsene.

Nærmere om uttak av foreldrepermisjon i NITO

Som en likestilt arbeidsplass har NITO en målsetning om å tilrettelegge for at menn og kvinner skal ha like gode muligheter for å ta ut foreldrepermisjon. Vi oppfordrer våre mannlige ansatte til å ta foreldrepermisjon på lik linje med de kvinnelige ansatte. Tabellen nedenfor viser gjennomsnittsantall foreldrepermisjonsuker for menn og kvinner i NITO.

Kjønn	Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon
Menn	18 uker
Kvinner	27 uker

Bruk av deltid og ufrivillig deltid blant menn og kvinner i NITO

Av NITOs ansatte, er det 16 personer som jobber deltid. Av disse er 87 % kvinner og 13 % menn. Alle arbeidstakere i NITO tilbys ansettelse i heltidsstillinger, og bruken av deltid har av den grunn ligget på et lavt nivå over flere år. Unntaksvis tilbys deltidsstillinger etter søknad fra ansatte selv, og samtlige ansatte i deltidsstillinger jobber deltid på eget initiativ. De står senere fritt til å søke om utvidet stilling. 9 av de 16 ansatte er fulltidsstudenter som får verdifull arbeidserfaring ved siden av studiene. Med denne bakgrunnen har ikke NITO foretatt nærmere undersøkelser om det er noen i organisasjonen som arbeider ufrivillig deltid.

Bruk av midlertidige stillinger blant kvinner og menn

Av NITOs ansatte hadde virksomheten 14 personer i midlertidige stillinger. Av disse er 64 % kvinner og 36 % menn. Antall midlertidig ansatte har ligget på et jevnt lavt nivå over flere år. De midlertidig ansatte inkluderer vikarer i forbindelse med permisjon og annet fravær, prosjekter, samt medarbeidere på arbeidsmarkedstiltak.



2. NITOs arbeid for likestilling og mot diskriminering og trakassering

Innledning

NITOs ledelse samarbeider tett med både vernetjeneste og tillitsvalgte i spørsmål som angår arbeidsmiljø. Det gjennomføres faste samarbeidsmøter mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte, i tillegg til minimum fire årlige møter i arbeidsmiljøutvalget hvor arbeidsgiver, vernetjeneste og tillitsvalgte er representert.

I 2023 ble det gjennomført en arbeidsmiljøundersøkelse i samarbeid med Rambøll. Resultater fra arbeidsmiljøundersøkelsen har blitt gjennomgått på allmøte, i lederteam og i de ulike avdelinger, seksjoner og regioner. Tiltak følges opp som del av det kontinuerlige arbeidet med NITOs arbeidsmiljø.

NITOs arbeid mot diskriminering

NITOs arbeid for mangfold og mot diskriminering er nedfelt i håndbøker og retningslinjer. Av lederhåndboken fremgår det at vi skal ha reell likestilling, og at vi skal jobbe for et mangfold blant våre ansatte. Likestilling og mangfold skal gjelde i alle sider av arbeidsforholdet, inkludert rekruttering, arbeidsoppgaver, opplæring, videreutvikling og lønns- og arbeidsvilkår. NITOs ledere har et særskilt ansvar for å gå foran og jobbe aktivt for å skape positive holdninger til likestilling og mangfold. NITOs etiske retningslinjer inneholder prinsipper og holdninger som gjelder for alt arbeid og aktivitet i NITOs regi. Et eksempel på slike prinsipper og holdninger er respekt og likeverd for kollegaer og samarbeidspartnere uavhengig av kjønn, livssituasjon, kultur, livssyn, legning og etnisk opprinnelse. NITO har ikke-diskriminering som prinsipp i forbindelse med rekruttering av medarbeidere. Våre rekrutteringsprosesser skal være ferdomsfrie og gi alle kandidater likebehandling.

NITO har mål om at vi til enhver tid har personer på arbeidsmarkedstiltak via NAV eller via virksomheter som driver med arbeidstrening. Dette er personer som

av ulike grunner har utfordringer med å komme inn på arbeidsmarkedet. NITO bidrar med relevant arbeidstrening, tilrettelegging, støtte og oppfølging med mål om at kandidatene kan skaffe seg fremtidig fast arbeid, enten hos NITO eller i arbeidsmarkedet for øvrig. NITO har en aktiv lønnspolitikk, som skal hindre diskriminering ved fastsettelsen av lønn. Begynnerlønn innenfor alle stillingsnivåer er lik for kvinner og menn. Den individuelle lønnen fastsettes videre ut ifra et likt praktisert vurderingssystem hvor følgende kriterier vektlegges:

- ▶ Funksjoner og ansvar som ligger til stillingen
- ▶ Kompetanse
- ▶ Kvalitet, initiativ og innsats i utførelsen av arbeidet
- ▶ Markedstilpasning

For å hindre diskriminering og ubegrunnede lønnsforskjeller, har NITO en aktiv lønnspolitikk. Det foretas en gjennomgang en gang i året, der ubegrunnede lønns-skjevheter korrigeres. Eventuelle utjevninger holdes utenfor det øvrige lønnsoppgjøret.

I 2023 ble det gjennomført en benchmark av lønn i NITO ved hjelp av Mercer. I denne prosessen ble samtlige ledere intervjuet for å innhente nødvendig informasjon om alle roller. Informasjonen dannet grunnlag for at alle roller ble innplassert i et klassifiseringssystem (IPE-klasser). Innplassering av rollene ble gjennomgått i lederteam og med de tillitsvalgte. Målet med gjennomføringen av en slik benchmark var å vurdere hvorvidt NITO har konkurransedyktige betingelser i dagens arbeidsmarked, samt at NITO gir riktig lønn ved nyansettelser. I tillegg var målet å avdekke eventuelle skjevheter som for eksempel kjønnsmessige utilsiktede skjevheter.

NITO ønsker å være en inkluderende og likestilt arbeidsplass, hvor alle kan være seg selv og hvor det er rom for mangfold. Vi har samarbeid med blant annet Inluc og Equality Check og benytter NITO kunnskap som arena for å øke ansattes innsikt og kunnskap om mangfold, inkludering og diskriminering. I 2023 har vi blant annet hatt fokus på temaer som gjelder funksjonsnedsettelse (psykisk og fysisk), likestilling mellom kjønn og hvordan



KI diskriminerer. Alt med mål om hvordan vi som arbeidsgiver kan bidra til at alle skal oppleve en trygg hverdag på jobb uten diskriminering og trakassering.

Vi har et mål om at det skal tilrettelegges for en balanse mellom arbeidsliv og familieliv. NITO har en ordning med fleksibel arbeidstid, slik at det i størst mulig grad kan tilrettelegges for at ansatte kan oppleve balanse mellom jobb, fritid og familie. Videre har vi en fleksibel hjemmekontor-løsning hvor ansatte kan benytte seg av to dager hjemmekontor i uka. Under foreldrepermisjon, sørger nærmeste leder for jevn oppfølging av den ansatte som er fraværende, med det formål å gjøre overgangen til arbeidslivet så enkel som mulig. Ansatte i foreldrepermisjon inviteres alltid med på avdelings- og seksjonssamlinger.

Som en likestilt arbeidsplass legger NITO til rette for at menn og kvinner skal ha like gode muligheter for å ta ut foreldrepermisjon. Vi oppfordrer alle våre ansatte til å ta ut foreldrepermisjon, uavhengig av kjønn.

Videreutdanning er viktig for å sikre like muligheter for utvikling og forfremmelse. Alle faste ansatte hos NITO skal ha en egen plan for kompetanseutvikling. Planen utarbeides og evalueres i forbindelse med den årlige medarbeider-samtalen. NITO arbeider med å fastsette objektive retningslinjer på hvilke ansatte som skal prioriteres til ulike videreutdanningskurs.

Arbeid mot mobbing, trakassering, og fysisk/psykisk/seksuell voldsutøvelse

Alle ansatte anmodes i personalhåndboken om å varsle internt dersom det observeres mobbing/ trakassering, uønsket seksuell oppmerksomhet, trusler eller truende adferd. I NITO har vi nulltoleranse for mobbing, trakassering

og fysisk/psykisk/seksuell voldsutøvelse. NITO har en egen etikkomité med ansvar for å følge opp varsler som gjelder tillitsvalgte, samt for eventuell irettesettelse av tillitsvalgte som har begått kritikkverdige forhold.



Risikoer for diskriminering og hindre for likestilling i NITO

Rekrutteringsprosessen

I dag opplever vi utfordringer med å tiltrekke oss et mangfold av kandidater når vi lyser ut stillinger i NITO. Det er derfor en risiko for at rekrutteringsprosessen kan oppleves som diskriminerende.

Kompetanseheving, forfremmelse og karrieremuligheter

NITO mangler i dag et system som sikrer tilstrekkelig likebehandling og synliggjøring av muligheter når det gjelder kompetanseheving, forfremmelse og alternative karriereveier internt i NITO. Per i dag mangler vi en tydelig karrierestruktur, og bruk av dagens titler fremstår utydelig. Dette utgjør en potensiell risiko for diskriminering og kan føre til at vi ikke klarer å utvikle og beholde medarbeidere som heller velger andre arbeidsgivere med tydeligere karrieremuligheter.

Mangfoldsstrategi og forankring

NITO har jobbet aktivt med mangfold, likestilling og inkludering i flere år. Arbeidet mangler likevel en tilstrekkelig forankring og et eierskap i toppledelsen. Risikoen for diskriminering kan reduseres ved at organisasjonen utvikler en egen mangfoldsstrategi og at det tildeles tilstrekkelig ressurser til området.

Kunnskap

Alle ledere og medarbeidere i NITO trenger ytterligere kunnskap og bevisstgjøring om hvordan mangfold kan bidra til økt verdiskaping og innovasjonskraft, og hvordan vi ubevisst diskriminerer. Mangel på kunnskap utgjør en risiko for diskriminering og kan forhindre likestilling.

Årsaker til de identifiserte risikoene

Rekrutteringsprosessen

Årsaken til at vi ikke tiltrekker oss et mangfold av kandidater er trolig sammensatt. Det kan handle om selve utformingen av utlysningsteksten og søkerverktøyet vi benytter oss av, men også om hvordan vi oppfattes som arbeidsplass blant arbeidssøkere.

Kompetanseheving, forfremmelse og karrieremuligheter

NITO har i dag ikke en tydelig karrierestruktur, og bruk dagens titler fremstår utydelig. I tillegg mangler kartlegging og plan for fremtidig kompetansebehov på et overordnet plan. I dag initieres kompetanseheving og mulig forfremmelse primært av nærmeste leder med støtte fra HR.

Mangfoldsstrategi og forankring

NITO har ikke vedtatt en mangfoldsstrategi. Det er mange som er opptatt av dette, men arbeidet mangler en tydelig forankring i ledelsen.

Kunnskap

NITO har ikke overordnet en plan for hvordan vi skal sikre tilstrekkelig kunnskap og bevissthet blant alle medarbeidere om hvordan mangfold kan bidra til økt verdiskaping og innovasjonskraft, og hvordan vi ubevisst diskriminerer. Dette henger sammen med behovet for en uttalt mangfoldsstrategi og god forankring av arbeidet i toppledelsen.



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

Rekrutteringsprosessen

I 2024 skal vi ha en gjennomgang av hele rekrutteringsprosessen fra utforming av utlysningstekst til ansettelse.

Kompetanseheving, fremmelse og karrieremuligheter

I 2024 skal det utarbeides en prosess for kompetanse og karrieremuligheter i NITO. Vi vil også vurdere etablering av en karrierestruktur, samt endring/justering av dagens titler.

Mangfoldsstrategi og forankring

Ved hjelp av Equality Check skal det i 2024 utarbeides en mangfoldsstrategi for NITO som forankres i lederteam.

Kunnskap

I 2024 skal alle ledere og medarbeidere læres opp i ubevisst diskriminering, og om hvorfor mangfold og inkludering er et konkurransefortrinn og kan bidra til at vi lykkes i vårt arbeid.

Vi skal gå foran, ha kunnskapen og bry oss.

