

# NITO

## Likestillingsredegjørelse

2021





NITO har en uttrykkelig målsetning om å ha en inkluderende arbeidskultur, hvor vi anerkjenner og verdsetter at alle mennesker er unike og verdifulle. Den enkelte skal respekteres for sine individuelle evner og personligheter.

Vi ønsker et mangfold blant våre ansatte. Det betyr at alle skal ha de samme rettigheter og muligheter til å få arbeid og utvikling i sin jobb. Å fremme et inkluderende arbeidsmiljø er en prosess vi jobber kontinuerlig med.

# 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 156 ansatte i faste og midlertidige stillinger, hvorav ca. 30 ansatte jobber ved lokale avdelinger rundt om i landet. Ved utgangen av 2021, var den prosentmessige fordelingen 69 % kvinner og 31 % menn i virksomheten. I 2021 ansatte NITO 9 kvinner og 5 menn i faste og midlertidige stillinger. Kjønnfordelingen blant de ansatte har vært stabil gjennom flere år. NITO sin administrative ledelse består av 50 % kvinner og 50 % 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	Seksjonsleder utvidet
Nivå 3	Seksjonsleder
Nivå 4	Seniorrådgiver
Nivå 5	Advokat
Nivå 6	Rådgiver erfaren
Nivå 7	Rådgiver
Nivå 8	Medarbeider erfaren
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 2021:

Nivå	Andel kvinner	Andel menn
<b>Totalt</b>	<b>107</b>	<b>49</b>
Nivå 1	4	4
Nivå 2	4	10
Nivå 3	4	4
Nivå 4	20	13
Nivå 5	11	6
Nivå 6	34	5
Nivå 7	17	3
Nivå 8	8	4
Nivå 9	5	0

## 1.1. 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 lønnsoversikten redusert fra 9 til 5. Generalsekretærens lønn er ikke inkludert i oversikten.

	Kjønnfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper		Lønnsforskjeller Kvinnerns 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
<b>Total</b>	<b>69%</b>	<b>31%</b>	<b>86%</b>	<b>86%</b>	<b>150%</b>	<b>75%</b>
Nivå 1, 2 og 3	12	17	111%	107%	295%	112%
Nivå 4	20	13	91%	94%	139%	35%
Nivå 5	11	6	105%	100%	231%	131%
Nivå 6	34	5	98%	96%	173%	100%
Nivå 7, 8 og 9	30	7	96%	101%	N/A	39%

Forskjeller i kontante ytelser innad på samme stillingsnivå, knyttes i all hovedsak til lønnskompensasjon for tjenestepensjon, antall timer overtidarbeid og som følge av at stillingsnivåer er slått sammen. Lønnskompensasjon for tjenestepensjon 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.

## 1.2. 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	21 uker
Kvinner	38,6 uker

### 1.3. Bruk av deltid og ufrivillig deltid blant menn og kvinner i NITO

Av NITOs ansatte, er det kun 9 personer som jobber deltid. Av disse er 89 % kvinner og 11 % 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. Med denne bakgrunnen har ikke NITO foretatt nærmere undersøkelser om det er noen i organisasjonen som arbeider ufrivillig deltid. I løpet av 2022 er det planlagt å undersøke om de deltidsansatte er tilgjengelig for, og ønsker å arbeide mer.

### 1.4. Bruk av midlertidige stillinger blant kvinner og menn

Av NITOs ansatte hadde virksomheten 11 personer i midlertidige stillinger. Av disse er 82 % kvinner og 18 % 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

### 2.1. Innledning

NITOs ledelse samarbeider tett med de tillitsvalgte i alle spørsmål som vedrører de ansattes arbeidsmiljø. Det er etablert et eget samarbeidsutvalg med jevnlig møter. I tillegg møtes AMU minimum fire ganger per år. Vi har et uttalt mål om å jobbe sammen for trygge og gode arbeidsforhold, og en bærekraftig utvikling av NITO. Det innebærer et inkluderende arbeidsmiljø hvor hver enkelt medarbeider er komfortabel med å være seg selv, føle tilhørighet og bli verdsatt. I 2022 har vi som mål å jobbe mer strukturert med mangfold og mot diskriminering, i tett samarbeid med arbeidstakernes tillitsvalgte.



## 2.2. NITOs arbeid mot diskriminering, tiltak gjennomført i 2021

NITOs arbeid for mangfold og mot diskriminering er nedfelt i virksomhetens håndbøker og retningslinjer. Det følger av lederhåndboken at det skal være reell likestilling i virksomheten, og at vi ønsker et mangfold blant våre ansatte. Det betyr at alle skal ha de samme rettigheter og muligheter til å få arbeid og utvikling i sin jobb. Likestilling og mangfold skal gjelde i alle sider av arbeidsforholdet, inkludert rekruttering, arbeidsoppgaver, opplæring, videreutvikling og lønns- og arbeidsvilkår. Det er en del av lederansvaret å jobbe aktivt for å skape positive holdninger til likestilling og mangfold.

I tillegg har NITO publisert et temahefte om etikk i 2021 som inkluderer konkrete retningslinjer for hvordan NITOs medlemmer og ansatte skal opptre for å vise respekt for kollegaer og samarbeidspartnere.

NITO har ikke-diskriminering som prinsipp i forbindelse med rekruttering av medarbeidere. NITO har mål om å ha 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, som eksempelvis følge av fysiske/psykiske utfordringer eller som av ulike grunner har "hull i cv". NITO har som mål å gi disse personene relevant arbeidstrening i kombinasjon med nødvendig tilrettelegging for å skape best mulig forutsetninger for at de skal kunne skaffe seg fremtidig arbeid enten hos NITO eller i arbeidsmarkedet for øvrig.

Lokalene er tilrettelagt for ansatte med funksjonsnedsettelse, og NITO tilrettelegger blant annet arbeidsoppgaver, arbeidstid og arbeidsutstyr for arbeidstakere som har redusert arbeidsevne og behov tilrettelegging.

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 lønnskjevheter korrigeres. Eventuelle utjevninger holdes utenfor det øvrige lønnsoppgjøret.

NITO ønsker å være en inkluderende og likestilt arbeidsplass, hvor alle kan være seg selv og hvor det er rom for mangfold. NITO har i 2021 hatt fokus på inkludering av LHBTQ+personer. I forbindelse med markeringen av PRIDE, ble det gjennomført samtaler med FRI, Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold, for å få mer



kunnskap og innspill på hvordan vi som fagorganisasjon 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. Alle ansatte har en ordning med fleksibel arbeidstid, slik at det i størst mulig grad kan tilrettelegges for at de ansatte skal få hverdagen til å gå opp. Videre har hjemmekontor alltid vært mulig å avtale med nærmeste leder. Høsten 2021 startet vi med en 3+2-ordning, hvor tre dager som utgangspunkt skal brukes på kontoret, og hvor arbeidstakerne selv kan velge hvor de vil jobbe de 2 resterende dagene. 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.

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 medarbeidersamtalen. NITO arbeider med å fastsette objektive retningslinjer på hvilke ansatte som skal prioriteres til ulike videreutdanningskurs.

### 2.3. Særlig om arbeidet mot mobbing, trakassering, seksuell 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. I 2022 skal NITO teste Winningtemp for løpende målinger av arbeidsmiljøet. I dette systemet ligger det også mulighet for varsling av kritikkverdige forhold.

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.

### 2.4. Risikoer for diskriminering og hindre for likestilling i NITO - fokusområdet fremover

I 2022 har NITO som mål å jobbe enda mer strukturert med mangfold og mot diskriminering, i samarbeid med arbeidstakers tillitsvalgte. Vi vil jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Vi vil vurdere risiko og hindre for likestilling ved vår virksomhet. Vi vil ha et særlig fokus på områdene; rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv. Vi vil også søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Foreløpig har NITO konkretisert følgende områder som vil ha et spesielt fokus:

NITO skal være en inkluderende og likestilt arbeidsplass, hvor alle kan være seg selv og det er rom for mangfold. Vi jobber kontinuerlig for å sikre at alle våre ansatte skal lykkes og trives i NITO, noe som har blitt fulgt opp gjennom blant annet arbeidsmiljøundersøkelser og vernerunder. I 2022 vil vi jobbe mer fokusert med utlysningstekster og rekrutteringsprosesser, samt videreføre ordningen med arbeidstrening for personer som av ulike årsaker ikke får innpass i arbeidslivet.

I 2022 skal NITO utarbeide en ny seniorpolitikk for i større grad sikre inkludering, ivaretagelse og utvikling av kompetanse for den delen av NITOs ansatte som er i denne livsfasen.

