

Integrering- og likestillingsrapport 2022

Arbeid mot diskriminering og for likestilling og integrering er nedfelt i likestillings- og diskrimineringsloven kapittel 4 § 26. Loven pålegger arbeidsgivere å jobbe aktivt for likestilling, ikke bare unngå diskriminering.

I vedtektene til Arbeiderpartiet står det at:

” Arbeiderpartiets organer skal gjennom forpliktende samarbeidsformer arbeide aktivt og planmessig for likestilling mellom kjønnene. Ved ansettelser i partiet skal en etterstrebe en balanse mellom kvinner og menn. Ved alle valg, nominasjoner og oppnevninger skal begge kjønn være representert med 50 %. I styrer og utvalg hvor representanttallet ikke er delelig med to, er 50 % -regelen å forstå som at hvert kjønn skal være representert så nært opp til 50 % som praktisk mulig.”

Det er også et hovedmål at dette skal gjelde partiets administrasjon. Ved nyansettelser jobbes det nå med å rekruttere slik at skjevheter jevnes ut på alle nivå. I sentralstyret er det 11 kvinner og 10 menn, dvs 50% kjønnsfordeling. I tillegg tiltrer AUFs leder sentralstyret.

I 2022 var det 51 ansatte i Arbeiderpartiet, 24 kvinner og 27 menn.

Av disse var det 9 personer som var i ulønnet permisjon.

Kvinnerns lønn utgjør 97,3% av menns lønn. Dette er en forbedring fra 2021 der kvinnerns totale inntekt var 93,8% av menns inntekt.

For rådgivere er det 100% likhet mellom kvinner- og menns lønn.

Valgt ledelse er ikke med i statistikken. Kvinner er overrepresentert i merkantile stillinger, og det er utfordrende å utjevne forskjellen i lønn så lenge det er slik. I tillegg er det flere menn med lengere ansiennitet enn kvinner, noe som gir økt forskjell all den tid vi har et ansiennitetsbasert lønnssystem.

Sykefraværet var på totalt 3,3% i 2021. Sykefraværet var 4,7% for kvinner og 2,3% for menn.

To personer jobber i redusert stilling etter eget ønske, begge kvinner.

Arbeiderpartiets ansatte følger Landsoverenskomsten mellom AAF og HK og avlønnes i et forutsigbart system.

Arbeiderpartiet ønsker en god balanse mellom kjønnene, og å gjenspeile mangfoldet som er i samfunnet, i alle stillingskategorier og nivåer. Tiltak for å få til dette er at det ved nyansettelse legges vekt på å ansette kandidater som utjevner evt forskjeller i de ulike stillingskategoriene. Et annet tiltak er å se på om teksten i stilling-ledig annonser må endres.

Alle ansatte i Arbeiderpartiet skal ha mulighet til kompetanse- og karriereutvikling i hele sitt yrkesliv. Ønske om å ta utdanning/tilleggsutdanning, eller behov for tilrettelegging, skal avdekkes gjennom årlige medarbeidersamtaler. I tillegg er kompetanseutvikling eget tema i arbeidsmiljøundersøkelsen som gjennomføres annet hvert år. Gjennom arbeidsmiljøundersøkelsen som ble gjennomført i 2022 kom det fram et ønske om kompetansekartlegging. Det er igangsatt et arbeid for å se på hvordan dette kan gjøres på en hensiktsmessig måte. Slutføres i 2023.

Arbeiderpartiet har nulltoleranse overfor all form for trakassering, herunder seksuell trakassering. Det er vedtatt egne retningslinjer mot trakassering og det er nedsatt et varslingsutvalg som skal behandle varsler. Arbeiderpartiet har utviklet et eget kurs for å gjøre ansatte og tillitsvalgte bedre i stand til å identifisere og håndtere trakassering og uønsket adferd.