

# LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE OSLO-FILHARMONIEN 2021

## Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

### Kjønnsbalanse

	Administrasjonen	Musikere	Totalt
Kvinner	14	45	59
Menn	13	72	85

### Gjennomsnittlig lønn

	Administrasjonen	Musikere	Totalt
Kvinner	671 363	671 443	
Menn	676 621	680 432	
Avvik kvinner	99,22 %	98,68 %	98,95 %

Det er kun tatt med grunnlønn. Vi utbetaler ikke bonus, og de eneste goder som utbetales dreier seg om dekning av telefon, bredbånd og avis for et forholdsmessig sett svært lite antall ansatte i administrasjonen. Musikerne mottar i noen grad tillegg for f.eks. deltakelse i komiteer og plikt til å spille biinstrument. Satsene er imidlertid lave og gjør lite utslag på lønnsstatistikken.

### Deltid, permisjon og midlertidig ansatte

	Midlertidig ansatte	Uker foreldreperm.	Faktisk deltid	Ufrivillig deltid
Kvinner	3 (9)	25 (48)	0 (2)	0
Menn	4 (5)	37 (46)	1 (2)	1 (0)

### Beskrivelse av typer stillinger og lønn

#### Musikere

Alle musikere har lønn i henhold til lønnstabell i tariffavtalen med Norsk Lektorlag, uavhengig av fagforeningstilknytning. Lønnsinnplassering er avhengig av ansiennitet og stillingskategori. Stillingskategoriene gjenspeiler kompleksiteten og ansvaret i stillingen, slik at f.eks. en solo-musiker (med gruppelederansvar) er høyere plassert enn en tuttimusiker. Det er ikke gjort avvik fra denne ordningen.



## *Administrasjonen*

Drøyt halvparten av de ansatte i administrasjonen er plassert inn i lønnstabellen i tariffavtalen med Creo/NTL. De øvrige ansatte i administrasjonen er lønsmessig plassert slik at arbeid av lik verdi har lik lønn, men med noe justering for å ta høyde for ansiennitet og erfaring. Lederne er plassert inn individuelt, hensyntatt ansiennitet, utdanning, erfaring, forhandling og hva som er vanlig for tilsvarende stilling i arbeidsmarkedet.

## **Ufrivillig deltid**

Vi har svært få deltidsansatte. En person har benyttet seg av muligheten til å arbeide deltid etter fylte 62 år og en person har selv bedt om å arbeide deltid. I en kort periode jobbet en person midlertidig deltid. En person i administrasjonen jobber 60 %, fastsatt etter ressursbehov.

## **Foreldrepermisjon**

Fire menn og to kvinner tok ut foreldrepermisjon i løpet av 2021. Av helt spesielle (konfidensielle) årsaker sier disse tallene lite om status for uttak av foreldrepermisjon generell i vår virksomhet.

## **Beskrivelse av tallene**

Oslo-Filharmonien er en arbeidsplass med tradisjonelt lite turnover i arbeidsstokken (spesielt blant musikerne), og endringer i f.eks. kjønnsbalanse tar derfor tid. Det var tidligere en stor overvekt av menn. Dette er i endring, men det tar tid. Alle blir plassert inn i lønnssystemet og får lik lønn for lik stilling. Siden det er lite turnover i arbeidsstokken og det tidligere var vesentlig flere mannlige enn kvinnelige musikere, er det flere menn som får godtgjørelse for høy ansiennitet. Se også nedenfor.

Det er størst utskifting i strykergruppene, og der er det også størst kvinneandel både i lederposisjoner og blant tuffimusikere.

## **Del 2: Arbeid for likestilling og mot diskriminering i Oslo-Filharmonien**

Det har ikke vært gjennomført omfattende arbeidsmiljøundersøkelser for å belyse dette temaet spesielt, men vi har jobbet med å kartlegge det psykososiale arbeidsmiljøet på mer generelt grunnlag. Det har også vært stor oppmerksomhet på det fysiske arbeidsmiljøet, hvor hørsel/støyplager har stått sentralt.

Året 2021 var preget av pandemi, der det spesielt i tilretteleggingen av musikernes arbeidshverdag ble mer fokus på smittevern enn andre aspekter ved arbeidsmiljøet.

Oslo-Filharmonien er en arbeidsplass med tradisjonelt lite turnover i arbeidsstokken (spesielt blant musikerne), og endringer i f.eks. kjønnsbalanse tar derfor tid. Det er størst utskifting i strykergruppene, og der er det også størst kvinneandel både i lederposisjoner og blant tuttipillere.

Det arbeides med å integrere arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering i virksomhetens internkontrollsystem i forbindelse med implementeringen av et nytt HMS-system i 2022.

Det ble i 2021 vedtatt en strategi som tydelig adresserer mangfoldsarbeid, med spesielt fokus på rekruttering av nye publikumsgrupper. Når det gjelder rekruttering av musikere, dreier vårt innsats seg først og fremst om å bidra til talentutvikling, og det er en utfordring at rekrutteringsbasen er veldig lite mangfoldig per i dag.

### **Rekruttering**

Alle musikerstillinger blir utlyst internasjonalt, og ansettelse skjer etter konkurranse (prøvespill). Kvinneandelen har de siste tiårene vært jevnt økende, noe som gjenspeiler rekrutteringen til utdanningsinstitusjonene.

Andelen utenlandske musikere har over tid økt noe. Det er ingen holdepunkter for å si at det forekommer diskriminering på bakgrunn av kjønn, etnisitet, religion, legning eller annet.

Prøvespilljuryene er store (ca 15 personer), og er bredt sammensatt med stor kunstnerisk kompetanse og integritet. I tillegg er musikernes fagforening alltid representert. De innledende rundene i et prøvespill foregår stort sett anonymt bak en skjerm.

Det har i flere år vært arrangert gratis norskkurs for utenlandske musikere.

Kjønnsfordelingen er ujevnt fordelt på instrumentgruppene, og mens 7 av 10 lederstillinger på stryk for tiden er besatt av kvinner, er menn fortsatt overrepresentert i blås- og slagverkseksjonene.

Dette har naturligvis sammenheng med rekrutteringen helt fra nybegynnernivå, men tendensen i musikkutdanningen er ganske klart at dette også er i endring.

Etniske minoritetsgrupper i Norge er fortsatt dårlig representert innenfor klassisk musikk generelt. De finnes altså i svært liten grad i arbeidsmarkedet vi opererer innenfor. Det er nok dyptliggende kulturelle årsaker til dette, men det er å håpe at initiativ som Tøyen Orkesterprosjekt (som OFO har vært engasjert i) kan være et positivt bidrag i denne sammenhengen.

Oslo-Filharmonien bidrar gjennom forskjellige prosjekter (Crescendo/Ung filharmoni, stipendiatordningen på NMH) til å rekruttere og motivere unge orkestermusikere.

I administrasjonen er det god kjønnsbalanse, og det er i dag ca. 50/50 i ledergruppen.

Der er minoritetsgrupper i Norge også dårlig representert, og det er fortsatt få eller ingen kvalifiserte søkere med slik bakgrunn.

Eksempler på prosjekter som retter seg mot et bredere og mer sammensatt publikum er bydelskonsertene og det planlagte Mangfoldsprosjektet. Håpet er at dette også på sikt kan føre til bredere rekruttering til musikeryrket.



### **Lønnsvilkår**

I orkestret er det et tariffavtalt, rigid lønssystem som gir liten eller ingen mulighet for fleksibilitet.

Det er fortsatt potensiale for å øke andelen kvinner i ledende stillinger.

I administrasjonen er det større grad av individuell avlønning.

### **Representasjon i råd og utvalg**

Det har vært ønskelig med bedre kjønnsbalanse, spesielt i Programrådet, og dette er nå endret i positiv retning.

Faglig råd settes sammen etter valg i de forskjellige stillingskategoriene i orkestret, og kjønnsbalansen har de siste årene vært god.

Barn- og ungerådet har en av hvert kjønn.

### **Tilrettelegging**

OF har praksis for at arbeidsgiver strekker seg svært langt i å tilrettelegge for å få langtidssykemeldte tilbake i jobb. Tilrettelegging for f.eks. funksjonshemmede har så langt aldri vært aktuelt. Vi har aldri fått søknader fra funksjonshemmede.

### **Arbeid og familieliv**

Vi har i mange tiår vært en arbeidsplass med mange par med barn, og vi har lang tradisjon for å legge til rette for at det skal være mulig å kombinere jobb og familieliv. Dette har bla. kommet til uttrykk gjennom en svært generøs permisjonsordning under turnéer.

Selv om musikeryrket medfører en del kveldstjeneste, er det også slik at man som musiker har relativt kort bundet arbeidstid. En del av arbeidstiden er satt av til egenøving, noe som innebærer en viss fleksibilitet i hverdagen.

### **Trakassering/arbeidsmiljø**

Problemstillingene rundt uønsket seksuell oppmerksomhet/trakassering har vært tatt opp i allmøter, og retningslinjer for varsling er tatt inn i personalhåndboken

Det har aldri vært rapportert inn saker til ledelsen, selv etter at det ble oppfordret til det i forbindelse med metoo-bevegelsen for noen år siden.