

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE OSLO-FILHARMONIEN 2023

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Ved årets begynnelse var 124 personer ansatt i Oslo-filharmonien mot 127 ved årets slutt. Totalt 137 personer var ansatt i løpet av 2023.

Kjønnsbalanse

Tall for totalt antall ansatte i løpet av 2023

	Administrasjonen	Musikere	Totalt
Kvinner	18	39	57
Menn	13	67	80

Gjennomsnittlig lønn

Gjennomsnittlig lønn for ansatte per 31.12.2023.

	Administrasjonen	Musikere
Kvinner	770 078	763 289
Menn	663 706	759 310

Daglig leders lønn er utelatt. Tallene for administrasjonen må ses i lys av at de fire som jobber deltid er menn.

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. Disse satsene vil gjøre lite utslag på lønnsstatistikken.

Deltid, permisjon og midlertidig ansatte

	Midlertidig ansatte per 31.12.2023	Uker foreldreperm. i 2023	Faktisk deltid per 31.12.2023	Ufrivillig deltid i 2023
Kvinner	1	84	0	0
Menn	3	35	4	0

Antall midlertidig ansatte vil variere fra år til år, avhengig av rekrutteringssituasjonen for musikerstillinger. Vi har i 2023 hatt mange åpne musikerstillinger, hvorav flere har vært solostillinger. Dette er prosesser som kan pågå svært lenge.

Beskrivelse av typer stillinger og lønn

Musikere

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

Administrasjonen

De fleste ansatte i administrasjonen er plassert inn i lønnstabellen i tariffavtalen med Creo/NTL. Alle lønnsinnplassering søker å sikre at arbeid av lik verdi har lik lønn, med noe justering for å ta høyde for ansiennitet og erfaring.

Ufrivillig deltid

Vi har svært få deltidsansatte. Ingen av de deltidsansatte arbeider deltid ufrivillig.

Foreldrepermisjon

To menn og tre kvinner tok ut hhv. 35 og 84 uker foreldrepermisjon i løpet av 2023.

Beskrivelse av tallene

Oslo-filharmonien er en arbeidsplass med tradisjonelt lite turnover i arbeidsstokken (spesielt blant musikerne), og endringer i kjønnsbalanse tar derfor tid. Det var tidligere en stor overvekt av menn. Dette er i endring, men det tar tid. Alle musikere blir plassert inn i tariffavtalens lønnstabell 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 enn kvinner 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 tuttimusikere.

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

Oslo-Filharmonien har som mål å være en attraktiv arbeidsplass med likestilling mellom kjønnene. Det skal ikke forekomme forskjellsbehandling på grunn av kjønn, trosretning, seksuell legning, funksjonsevne eller etnisitet. Prinsipper for arbeidet for likestilling og mot diskriminering er nedfelt i og formidlet til de ansatte gjennom Oslo-filharmoniens personalhåndbok, og arbeidet følges opp via vårt HMS-årshjul. Spørsmål omkring arbeidsmiljø, likestilling og diskriminering drøftes også i ulike fora som f.eks. AMU og faglig råd.

Arbeidet med likestilling og diskriminering er nedfelt i virksomhetens personalhåndbok. Virksomheten fokuserer løpende på dette arbeidet gjennom at rekruttering til orkestret skjer gjennom fokus på kunstneriske kvaliteter og uten at andre hensyn kan innvirke i prosessen. Virksomheten har råd og utvalg med bred representasjon fra både arbeidsgiver og arbeidstakersiden som sikrer likebehandling. Aktivitetsplikten er ivaretatt gjennom grundige rekrutteringsprosesser og ønsket om å ha en organisasjon med mangfoldskompetanse og bredde. Dette er også avgjørende for å utvikle organisasjonen og orkestret i fremtiden.

Det har ikke vært gjennomført omfattende arbeidsmiljøundersøkelser for å belyse dette temaet spesielt det siste året, men vi jobber kontinuerlig med å kartlegge arbeidsmiljøet på mer generelt grunnlag. Det er stor oppmerksomhet rettet både mot det psykososiale og det fysiske arbeidsmiljøet, hvor særlig hørselsplager og muskel- og skjelettplager har stått sentralt.

Arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering ble i 2022 integrert i virksomhetens internkontrollsystem i forbindelse med implementeringen av et nytt HMS-system.

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 vår innsats seg først og fremst om å bidra til talentutvikling. Det er en utfordring at rekrutteringsbasen er per i dag er veldig lite mangfoldig, og det er en strategisk målsetting å bidra til større mangfold blant barn og unge i musikkutdanningene og det frivillige musikklivet. Vi samarbeider med flere institusjoner om talentutvikling og musikkglede der også mangfoldsperspektivet inngår.

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.

Prøvespilljuryene er store (ca. 15 personer fra arbeidsgiver og arbeidstakersiden), 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.

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.

Vi har fokus på at norsk skal være arbeidsspråket, og vil tilbyr norskundervisning for alle som har behov for det.

Kjønnsfordelingen er ujevnt fordelt på instrumentgruppene, og mens en større overvekt av lederstillingene i strykergruppene for tiden er besatt av kvinner, er menn fortsatt overrepresentert

i blå- og slagverksseksjonene. 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 mange ulike (kulturelle) årsaker til dette, men gjennom våre satsninger for barn og unge, som f.eks. Skolenes Sangdag, Musikkfabrikken på Hunderfossen, den årlige familiedagen i Oslo Konserthus og talentprogrammet Ung Filharmoni, arbeider vi for at vi fremover kan sikre bredere rekruttering til musikeryrket.

Det er en overvekt av kvinner i administrasjonen generelt, og 60 % av lederne er kvinner. Også i administrasjonen er minoritetsgrupper dårlig representert, og vi får dessverre fortsatt få eller ingen kvalifiserte søkere med slik bakgrunn. Dette blir et strategisk viktig arbeid fremover for å sikre mer kultur- og språkkompetanse som også kan gi bedre tilgang til nye publikumsgrupper.

Lønnsvilkår

I orkesteret er det et tariffavtalt lønssystem som gir liten eller ingen mulighet for fleksibilitet og forskjellsbehandling.

I administrasjonen er det større grad av individuell avlønning, se Del 1.

Representasjon i råd og utvalg

I programrådet er det to kvinner og to menn. Faglig råd settes sammen etter valg i de forskjellige stillingskategoriene i orkesteret, og kjønnsbalansen har de siste årene vært god. I barn- og ungerådet er det 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 og for å tilpasse arbeidshverdagen når det er nødvendig. Vi har aldri fått søknader fra personer med funksjonsnedsettelse, men vil gjøre vårt ytterste for å gjøre nødvendige tilpasninger om det blir aktuelt.

Utviklingsmuligheter

For musikerne er mulighetene for opprykk/forfremmelse knyttet til ev. muligheter for å søke på høyere stilling for sitt instrument, på lik linje med andre søkere. Det er svært få solostillinger i orkesteret, så disse mulighetene er sjeldne, og på dette orkesterets internasjonale nivå er det et viktig prinsipp at den kandidaten som vurderes best egnet får jobben, uavhengig av om det er en intern kandidat eller andre faktorer. Alle gis mao. lik mulighet. Blant andre utviklingsmuligheter kan nevnes at musikere kan søke om støtte til prosjekter (individuellt eller i gruppe), at det er muligheter for å spille kammermusikk i vår kammermusikkserie og at det er mulig å søke om permisjon for å delta på utviklende prosjekter utenfor Oslo-filharmonien.

I administrasjonen avholdes det hvert år utviklingssamtaler hvor det kartlegges kompetansebehov og ønsker med tanke på videreutvikling og resultatoppnåelse både for medarbeideren og avdelingen. Hver enkelt leder skal sammen med medarbeideren utarbeide en handlingsplan for utvikling for det kommende året. Det er utarbeidet en veiledning for utviklingssamtaler. Utviklingsmuligheter vurderes individuelt for hver enkelt ansatt. Det vil i 2024 gjennomføres en organisasjonskartlegging hvor medarbeiderutvikling vil være et av temaene.

Arbeid og familieliv

Vi har i mange tiår vært en arbeidsplass med mange par med (felles) barn, og har lang tradisjon for å legge til rette for at det skal være mulig å kombinere jobb og familieliv. Dette kommer blant annet til uttrykk gjennom at vi legger til rette for å gjøre arbeidsoppgaver hjemme når turnédeltakelse pga. barnepass er vanskelig.

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 HMS-håndboken.