



Innhold

Innledning	5
Del 1: Tilstand for likestilling.....	6
Likestillingsredegjørelsen	6
Varsling	6
Aktivitetsplikten	8
Inndeling av stillinger i NHO.....	8
Stillingsnivåer.....	9
Kjønnsbalanse 2023.....	10
Kjønnsbalanse i NHO	10
Lønnsforskjeller i NHO.....	11
Del 2: Arbeid for likestilling og mot diskriminering.....	13
Kartlegging 2023	14
Kartlegging av risiko for diskriminering og hindre for likestilling.....	14
Lønns- og arbeidsvilkår.....	14
Rekruttering	14
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	14
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	15
Tilrettelegging.....	15
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	16
Foreldrepermisjon	16
NHOs plan fremover.....	18
Evaluering, tiltak og resultater.....	18



Innledning

Alle arbeidsgivere i Norge har en plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å skape mer likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen.

NHOs bedriftskultur skal være mangfoldig, utviklende og stimulerende for alle medarbeidere, og legge til rette for samhandling, engasjement, profesjonalitet og gode resultater. Alle ansatte i NHO skal bidra til et inkluderende arbeidsmiljø som etterlever verdiene samspillende, troverdig, tilgjengelig og modig.

Denne rapporten er utarbeidet i henhold til lovkravet i aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP).

Del 1 i redegjørelsen beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i NHO, samt lønnskartlegging.

Del 2 i redegjørelsen beskriver hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten og for å kartlegge risiko for diskriminering og hindre for likestilling.

Diskrimineringslovens formål er å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og å hindre diskriminering på grunn av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder, etnisitet og religion.

Hovedfunn

- **Kjønnsbalanse:**
43 % menn - 57 % kvinner
- Det er ingen ansatte med ufrivillig deltidsstilling i NHO
- Kvinner tar ut lengre gjennomsnittlig foreldrepermisjon enn det menn gjør



Vibeke Østensjø
Direktør for HR og organisasjon

Tilstand for likestilling

Likestillingsredegjørelsen

Næringslivets Hovedorganisasjonen (NHO) samler Norges største fellesskap av bedrifter, og er den ledende organisasjon for arbeidsgivere. Vi representerer et stort mangfold av jobbskapere fra hele landet. NHO sentralt sammen med regionene, landsforeninger og bransjeforeninger jobber sammen for medlemmene våre lokalt, nasjonalt og internasjonalt.

I NHO jobber 265 ansatte (inkludert faste, midlertidige og studenter, ekskl. innleide konsulenter).

I NHO er det grunnleggende prinsipp at vi respekterer hverandre uavhengig av bakgrunn og individuelle forskjeller. Alle ansatte i NHO må sette seg inn i NHOs etiske retningslinjer.

Varsling

NHO har interne varslingskanaler, både ved navn eller anonymt gjennom varslingskanalen i NHO. Alle varslingssaker tas alvorlig og behandlingen av saken skal dokumenteres skriftlig, og det skal konkluderes om kritikkverdige forhold har funnet sted.

I 2023 kom det inn en varslingssak på seksuell trakassering. Saken ble behandlet av HR sammen med områdedirektør og det ble iverksatt tiltak etter behandlingen av saken. NHO har fått eksternt bistand med oppfølging og involvering av bedriftshelsetjenesten for oppfølging av medarbeiderne som er involvert.



Aktivitetsplikten

Aktivitetsplikten er både en lov og en metodisk tilnærming i fire steg:

1. Undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling og mangfold i virksomheten
2. Analysere årsaker til identifiserte diskrimineringsrisikoer
3. Iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten
4. Vurdere resultatet av arbeidet som er gjort i punkt 1 - 3

Inndeling av stillinger i NHO

Hensikten med inndelingen er å kunne avdekke diskriminering. Inndeling har tatt utgangspunkt i alle NHOs stillinger som først er kategorisert og deretter delt inn i nivåer i samsvar med den anbefalte metoden fra BUFDIR. Inndelingen i de seks nivåene skal gjenspeile stillingens vektning etter kriteriene ansvar, kompetanse, arbeidsforhold og arbeidsbelastning. I tråd med loven er det innholdet i stillingen og krav til arbeidet som er vurdert og ikke den enkeltes presentasjoner eller ansiennitet.

Nivå 1	Nivå 2	Nivå 3	Nivå 4	Nivå 5	Nivå 6
Daglig leder: Adm. direktør	Direktør: Områdedirektør	Ledere: Avdelingsdirektør Spesialrådgiver	Fagspesialister: Seniorrådgiver Advokat Prosjektleder Fagleder	Fagansvarlig: Rådgiver Prosjekt- medarbeider	Funksjonær: Konsulent Trainee Koordinator

Stillingsnivåer

Stillingsnivå	Stillingen kjennetegnes ved at:
1	Overordnet ansvarlig for NHOs resultater og utvikling
2	Stillingsinnehaver er ansvarlig for å lede og utvikle et hovedområde og er ansvarlig for å bidra i de strategiske beslutningsprosessene for NHO som helhet. Stillingsinnehaver er ansvarlig for å initiere, utforme og formidle NHO/RF/LFs synspunkter gjennom politisk påvirkning og påvirkning av embetsverket. Det stiller store krav til stillingsinnehaver om å skape gjennomslag for NHO/RF/LFs syn og holdninger, samt dokumentbare resultater. Stillingsinnehaver har en kompetanse som er av stor betydning for videreutvikling av NHO, RF eller LFs egen virksomhet og organisasjon.
3	Stillingsinnehaver er ansvarlig for å lede og utvikle et kritisk/vesentlig fagfelt, og/eller ansvarlig for å påvirke medlemsbedriftenes rammebetingelser på (makro-/mikronivå). Han/hun arbeider ofte med å legge grunnlaget for NHO/RF/LFs holdninger. Stillingsinnehaver har mandat til å representere NHO/RF/LF mot embetsverk og politikere, og ellers profilere NHO/RF/LF i samfunnsdebatten.
4	Stillingsinnehaver arbeider i hovedsak med medlemsbedriftens rammebetingelser (på makro- og mikronivå). Stillingsinnehaver arbeider utpreget selvstendig med komplekse problemstillinger/oppgaver/opdrag. Medarbeideren er en del av et fagmiljø som besvarer spørsmål og henvendelser og gir kvalifisert bistand til medlemmene. Stillingsinnehaver kan også yte medlemservice og faglig bistand ved å være medlemmenes representant i forhandlinger, tvister, mot myndigheter, i rettsapparat m.m. - og/eller ved på påvirke myndigheter og andre organers syn gjennom eksempelvis utredninger, høringsuttalelser og deltakelse i utvalg og råd. I utredninger/saker/problemstillinger hvor LF/RF/NHOs syn og holdning er kjent, arbeider man i tråd med dette - eller om dette ikke er avklart, i samråd med leder/veileder.
5	Stillingsinnehaver har spesifikk fagkompetanse innen et område - enten opparbeidet gjennom erfaring eller gjennom utdanning. Stillingsinnehaver arbeider selvstendig enten innenfor vedtatte planer og målsettinger eller på oppdrag gitt av andre. Stillingsinnehaver kan ha ansvar for koordinering og oppfølging av flere og ulike aktiviteter. Dette kan eksempelvis innebære ansvar for gjennomføring av tiltak innen den daglige medlemservice/-pleie, i samsvar med gjeldende retningslinjer. Stillingsinnehaver er faglig støttespiller med høy kompetanse og utarbeider manus, analyserer eller lignende fagdokumentasjon som benyttes av andre.
6	Stillingsinnehaver utøver selvstendig saksbehandling/oppgaveløsning med støtte i tidligere praksis. Oppgavene kan være tilrettelegging av sammensatte, men kjente aktiviteter/tiltak. Det kreves selvstendige vurderinger for best mulig gjennomføring.

Kjønnsbalanse 2023

NHO skal være en inkluderende og mangfoldig arbeidsplass, hvor vi reflekterer næringslivet vi er en del av og sørger for at alle, uavhengig av bakgrunn, skal kunne trives som ansatte. I NHO er kjønnsbalanse en viktig faktor å fremme dette.

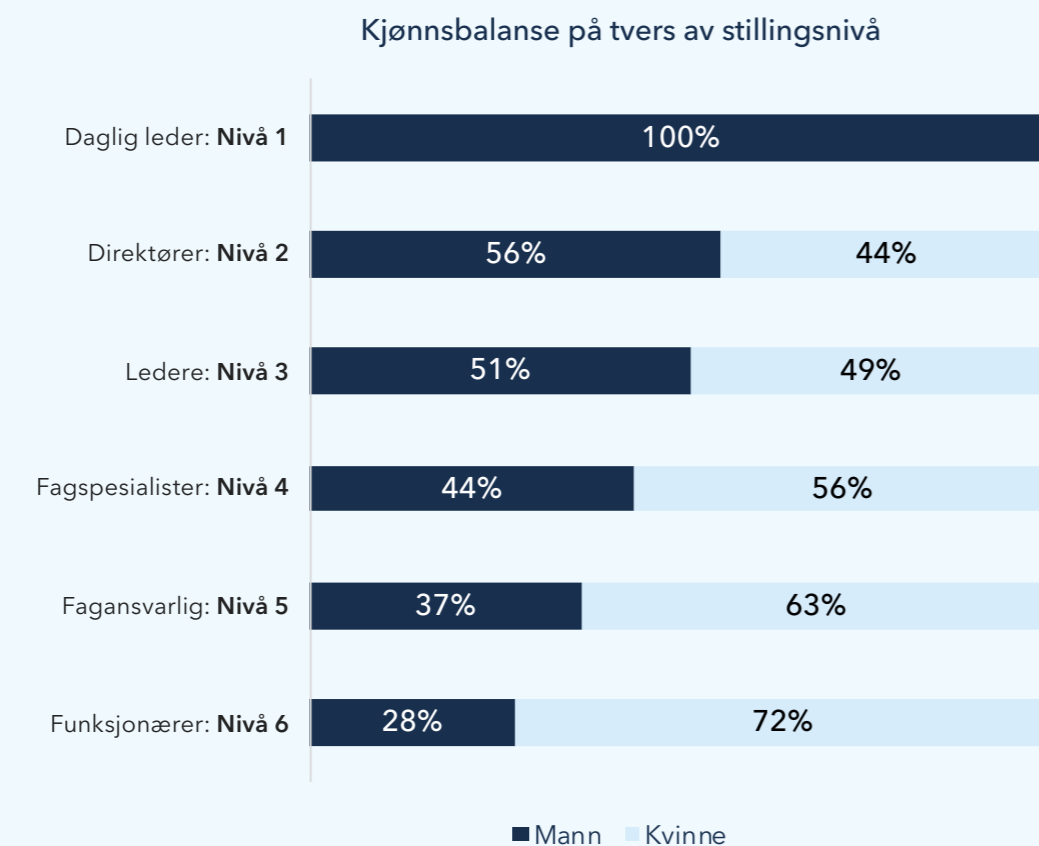
Kjønnsbalanse i NHO

NHO har som mål å ha en jevn kjønnsbalanse mellom kvinner og menn. Pr. 31.12.2023 var 43,4 % av de ansatte menn og 56,6 % kvinner. Blant ledere var kvinneandelen 47,6 %.

Det er noe variasjon i kjønnsbalanse på tvers av stillingsnivå i NHO. Kvinner er blant annet i større grad enn menn representert på nivå 5 og 6. NHO jobber i dag målrettet med tiltak for å fremme kjønnsbalanse på alle stillingsnivåer i virksomheten.

I 2023 hadde NHO 11 kvinner i deltidsstilling og 6 menn. Ingen av disse var ufrivillige deltidsansatte og er i all hovedsak studenter.

*All data er hentet fra NHOs HR system Huminn/CatalystOne og partner for lønssystemet Amesto via Visma.



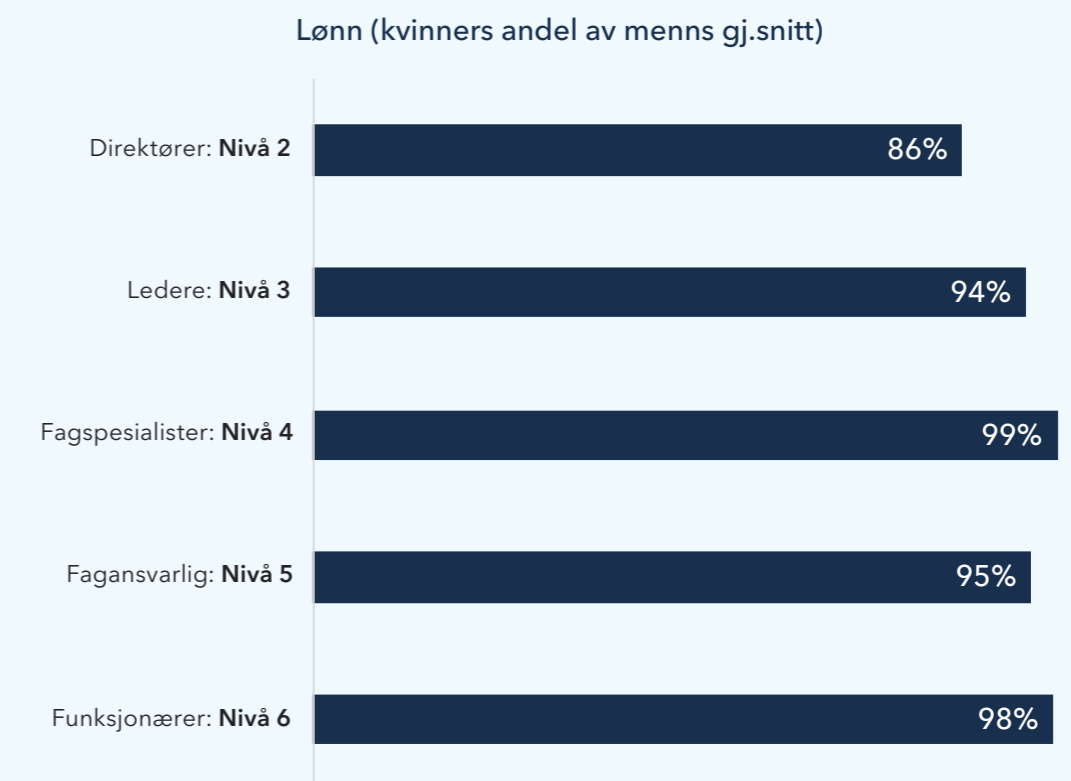
Lønnsforskjeller i NHO

NHO skal tilby konkurransedyktig vilkår og betingelser, men skal ikke være lønnsledende. I NHO er kvinnes lønn 85 % av menn sin lønn. De største forskjellene ser vi på de øverste stillingsnivåene.

Dataene er illustrert i diagrammet under. Tallene viser kvinners andel av menns lønn på tvers av stillingskategorier. For eksempel tjente kvinnelige ledere i gjennomsnitt 94 % av det menn tjente på samme stillingsnivå.

Merk at lønnsforskjellen mellom kvinner og menn på overordnet nivå er større enn det vi ser på tvers av stillingsnivåer. Det betyr at totale lønnsforskjeller mellom kvinner og menn ikke utelukkende er et uttrykk for at kvinner tjener mindre enn menn i tilsvarende stillinger. En viktig forklaring er også at kvinner i større grad enn menn er representert på stillingsnivåer som har et lavere lønnsnivå.

Merk at lønn i denne sammenheng inkluderer fast årslønn, naturalytelser, fungeringstillegg, overtid og eventuell bonus.





Arbeid for likestilling og mot diskriminering

NHO sin overordnede personalpolitikk sier at vi skal arbeide for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Vi har etiske retningslinjer for ansatte og tillitsvalgte som inneholder rutiner for hvordan de ansatte skal varsle om uheldige forhold. Retningslinjene viser også til at man som ansatt skal bidra til at NHO har et godt arbeidsmiljø preget av likeverd, mangfold, åpenhet og toleranse, samt at NHO har nulltoleranse for trakassering, diskriminering eller annen utilbørlig adferd overfor kollegaer eller andre vi forholder oss til som NHO-ansatte.

Vi har systematiske og regelmessige medarbeidersamtaler og medarbeiderundersøkelser som kan være med på å avdekke risiko for diskriminering, og resultatene av disse jobber vi aktivt med.

Som IA-bedrift arbeider NHO aktivt og målrettet med bl.a. å tilrettelegge for arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne gjennom individuell tilrettelegging av både arbeidsplass og arbeidsoppgaver, og vi har en arbeidssteds- og arbeidstidsordning som er basert på en stor grad av individuell fleksibilitet som gjør det lettere å kombinere arbeids- og familieliv. Vi skal forbedre arbeidet med hvordan vi i praksis jobber med likestilling og ikke-diskriminering. Dette skal gjøres etter firestegs-metoden og i samarbeid med de tillitsvalgte (representanter fra Husforeningen og Negotia).

I oversikten på neste side vil vi vise til prioriterte områder, mulige risikoområder og tiltak for 2023 innenfor de ulike personalområdene som i størst grad berører spørsmålet om likestilling og diskriminering.

NHO er bevisst på å opptre i samsvar med lovens formål. Dette gjelder i forbindelse med rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, beskyttelse mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Kartlegging 2023

Kartlegging av risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Identifisering av risikoer knyttet til diskriminering og likestilling står sentralt i NHOs kontinuerlige forbedrings-arbeid. I det følgende vil det redegjøres for flere områder vi har identifisert som viktige fokusområder fremover.

Lønns- og arbeidsvilkår

NHO har i dag prosesser og retningslinjer som skal sørge for likebehandling av lønn og arbeidsvilkår. Vi jobber målrettet og systematisk for å forhindre risiko knyttet til lønnsfastsettelse.

Risiko

Menn kommer ofte inn med en høyere lønnsforventning og er generelt noe bedre på å forhandle lønn enn kvinner.

Hva gjøres?

Ved alle ansettelser gjennomføres en intern lønns-vurdering for å sikre lik lønn for likt arbeid.

Vi har i tillegg egne objektive fordelingsprinsipper ved vårt årlige lokale lønnsoppgjør hvor likelønn mellom kjønnene er understreket.

Tiltak og ansvar

Vi skal utarbeide en enda tydeligere lønnspolicy. Denne skal bidra til større åpenhet og transparens i lønnsfastsettelse og lønnskartlegging.

Status: Påbegynt i 2022. NHO har gjort lønns-vurderinger og lønnsjusteringer for visse nivåer i 2023. Ny og forbedret lønnspolicy ferdigstilles vår 2024. Ingen behov for videre tiltak per nå.

Rekruttering

NHO ønsker å være en attraktiv arbeidsgiver for bredden i samfunnet og næringslivet vi representerer. Vi jobber målrettet for å være både i oppfatning og opplevelse et sted hvor kompetanse, mangfold og inkludering står høyt.

Vi jobber målrettet for å sikre at våre rekrutterings-prosesser støtter oppunder dette, og har identifisert flere risikoer.

Risiko

Ubevisst fremmedfrykt og fordommer.

Vi kan for noen fremstå som en konservativ organisasjon og det kan potensielt påvirke mangfoldet i søkermassen på våre stillinger.

Hva gjøres?

Vi har i dag et standardisert rekrutteringsoppsett, med standardiserte spørsmål og lik fremgangsmåte uavhengig av kandidat.

Det er en generell innstilling og kultur for at den beste kandidaten skal få jobben, uavhengig av kjønn, etnisitet, livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering mm.

Tiltak og ansvar

Vi benytter også standardiserte spørsmål i søknads-skjema som siler ut kandidateter basert på hvordan de svarer.

Status: Ingen behov for videre tiltak per nå.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

NHO skal være en attraktiv organisasjon med høyt nivå av kompetanse i alle ledd. For å sikre dette er vi opptatt av å legge til rette for intern mobilitet, kompetanse- og karriereutvikling blant våre ansatte. Imidlertid er det en risiko for at forfremmelse og utviklingsmuligheter ikke alltid treffer likt.

Risiko

Gå glipp av jobb- og karrieremuligheter fordi man er i permisjon.

Hva gjøres?

Vi kartlegger opplevde muligheter for karriereutvikling i vår årlige medarbeiderundersøkelse. Resultatene fra undersøkelsen jobbes aktivt med i alle avdelinger og vil kunne avdekke eventuelle tegn på forskjellsbehandling og diskriminering.

Vi har også obligatorisk fokus på mål og utvikling i den årlige medarbeidersamtalen. Medarbeidersamtalen er standardisert og lik for alle ansatte

Tiltak og ansvar

NHO legger til rette for at våre ansatte kan ta ut så mye foreldrepermisjon som de ønsker innenfor tildelt kvote. Vi har tro på at ved å gi gode betingelser for foreldrepermisjonen legger vi til rette for en god livsfasetilpasning og en likestilt hverdag.

Status: Ingen behov for videre tiltak per nå.

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

I NHO er vi opptatt av å gi ansatte mulighet til å tilpasse arbeidstiden etter individuelle behov og livsfaser.

Risiko

En fleksibel arbeidstidsordning kan gi risiko for at skillet mellom arbeid og fritid viskes ut.

At det å ha/få barn skal ha betydning for karrieremessig utvikling.

Hva gjøres?

NHO har fleksibel arbeidstids- og arbeidstedsordning. NHO har betalt ammeferie en time pr. dag og vi dekker mellomlegget over 6G for ansatte i foreldrepermisjon. Videre har ansatte rett på betalt fri for tilvenning i barnehage/skole (1 dag). Ansatte i foreldrepermisjon skal ha normal lønnsutvikling.

NHO innførte i november 2023 tidsregistrering for ansatte for å gi de ansatte og organisasjonen bedre oversikt total arbeidstid. Foreløpige tall tyder på generelt god balanse mellom jobb og fritid blant ansatte i NHO.

Status: Ingen behov for videre tiltak per nå.

Tilrettelegging

I NHO er vi opptatt av å kunne tilby og legge til rette for en inkluderende arbeidsplass for ansatte med ulike individuelle behov.

Risiko

Manglende tilrettelegging for ansatte med hensyn til funksjonsevne, kjønnsidentitet, religion m.m.

Hva gjøres?

Vi har hvilerom på huset som kan lukkes og benyttes til hvile, amming, bønn m.m.

Vi har handikoptoalett i alle etasjer og heist til alle etasjene, og vi tilrettelegger for at arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne gjennom individuell tilrettelegging av både arbeidsplass og arbeidsoppgaver.

Vi har unisex toaletter på huset tilrettelagt for ulike kjønnsuttrykk- og identiteter.

Status: Ingen behov for videre tiltak per nå.

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Risiko

Representasjon internt og eksternt.

Hva gjøres?

Vi har interne retningslinjer mot seksuell trakassering, varslingsrutiner samt etiske retningslinjer innlemmet i vår personalpolitikk, tilgjengelig bl.a. via personalhåndboken. Disse rutinene blir også vist til i utsendelsesmailen for besvarelsen av vår medarbeiderundersøkelse.

Videre er NHO AKAN-bedrift.

Status: Ingen behov for videre tiltak per nå.

Foreldrepermisjon

I NHO ønsker vi å motivere til at både far og mor benytter seg av foreldrepermisjonen. Ansatte har rett til full lønn og full opptjening av feriepenger under foreldrepermisjon, og full lønn ved omsorgspermisjon. Ansatte i foreldrepermisjon skal ha normal lønnsutvikling. I NHO dekker vi også lønn utover 6 G.

Det gjennomsnittlige uttak av foreldrepermisjon i 2023 blant kvinner og menn er henholdsvis 19 og 16 uker. Dette er kun medregnet den del av permisjon som ble avviklet i kalenderåret 2023, og tar ikke hensyn til permisjon avviklet over årsskiftene. NHO har tro på at ved å gi gode betingelser for foreldrepermisjonen legger vi til rette for en god livsfasetilpasning og en likestilt hverdag.



NHOs plan fremover

- Gjennomføre medarbeiderundersøkelse årlig med oppfølging av tiltak
- Videreføre etablerte retningslinjer og prosesser for rekruttering og employer branding. Dette skal bidra til å sikre at vi rekrutterer den kompetansen vi har behov for og at vi har et kompetansemangfold i organisasjonen
- Vi skal i 2024 utarbeide en lønnspolicy for å sikre en mer presis og standardisert prosess for lønnsfastsettelse i organisasjonen

Evaluering, tiltak og resultater

Oppsummert er vi tilfreds med struktur og rammer som er etablert for et inkluderende arbeidsmiljø. NHO vil fortsette å ha et stort fokus på å bygge ønsket kultur, og sikre etterlevelse av våre verdier, da vi ser at det bidrar til et sunt og inkluderende arbeidsmiljø. Samtidig er vi veldig klar over viktigheten av å ha kontinuerlig fokus på disse områdene. Gjennom å fokusere på likestilling, diskriminering og mangfold blir vi ikke bare en bedre arbeidsplass for våre ansatte, men vi vil også tiltrekke oss kompetent arbeidskraft fremover og lykkes bedre med våre overordnede mål.





| Les mer på nho.no