



Innhold

Innledning	5
Aktivitetsplikten	6
Inndeling av stillinger i NHO.....	6
Stillingsnivåer.....	7
Tilstand for likestilling	8
Kjønnsbalanse 2024.....	8
Kjønnsbalanse i NHO	8
Gjennomført arbeidsmiljøundersøkelse i 2024.....	9
Varsling	10
Arbeid for likestilling og diskriminering.....	11
Kartlegging	12
Lønns- og arbeidsvilkår	12
Rekruttering	12
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	13
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	13
Tilrettelegging.....	14
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	14
Foreldrepermisjon	15
Seniorpolitikk	15
NHOs planer for arbeidet med aktivitet og redegjørelsesplikt i 2025	16
Evaluerings, tiltak og resultater	16

©Næringslivets Hovedorganisasjon
Layout: NHO Design
Utgivelsesår: 2025
Revidert: 29.01.2025
Foto: Jarle Nytingnes og Moment Studio



Innledning

Alle arbeidsgivere i Norge har en plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å skape en 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 våre verdier: **samspillende, troverdig, tilgjengelig og modig.**

Denne rapporten er utarbeidet i henhold til lovkravet i aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP). NHO er pliktig å gjennomføre en lønnskartlegging annethvert år i henhold til ARP. I årets rapport har vi derfor ikke tatt med lønnskartlegging siden dette ble rapportert i fjorårets rapport.

NHO har i 2024 lansert og oppdatert en rekke ulike policyer og retningslinjer, inkludert våre etiske retningslinjer og etablert en ny varslingskanal som også åpner for å varsle til en ekstern tredjepart.

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

Denne redegjørelsen gjelder for Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO), med organisasjonsnummer 955 600 436 inkludert våre 10 regionskontorer med tilhørende bedriftsnummer. Rapporten gjelder ikke tilknyttede Lands- og bransjeforeninger i NHO-fellesskapet eller NHO Eiendom AS.



Vibeke Østensjø
Direktør for HR og organisasjon

Hovedfunn

- Kjønnsbalanse: 45,5 % menn - 55,5 % kvinner
- Det er ingen ansatte med ufrivillig deltidsstilling i NHO
- Kvinner tar ut lengre gjennomsnittlig foreldrepermisjon enn det menn gjør
- Turnover for ansatte i 2024 var på ca 12 %.

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 LF's egen virksomhet og organisasjon.
3	Stillingsinnehaver er ansvarlig for å lede og utvikle et kritisk/vesentlig fagfelt, og/eller ansvarlig for å påvirke medlemsbedriftens 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/oppdrag. Medarbeideren er en del av et fagmiljø som besvarer spørsmål og henvendelser og gir kvalifisert bistand til medlemmene. Stillingsinnehaver kan også yte medlemsservice og faglig bistand ved å være medlemmenes representant i forhandlinger, tvister, mot myndigheter, i rettsapparat m.m. - og/eller ved å 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 medlemsservice/-pleie, i samsvar med gjeldende retningslinjer. Stillingsinneharer 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.

NHO – Næringslivets Hovedorganisasjon

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) samler Norges største fellesskap av bedrifter, og er den ledende organisasjonen for arbeidsgivere. Vi representerer et stort mangfold av jobbskapere fra hele landet. NHO sentralt sammen med regionene, landsforeningene og bransje-foreningene jobber sammen for medlemmene våre lokalt, nasjonalt og internasjonalt.

NHO har 250 ansatte fordelt på vårt hovedkontor i Oslo samt våre ti regionskontorer. I tillegg kommer 18 landsforeninger, men disse er ikke omfattet av denne rapporten siden den utgjøre egne juridiske enheter.

Kjønnsbalanse 2024

NHO skal være en inkluderende og mangfoldig arbeidsplass, som reflekterer næringslivet vi er en del av og representerer. Vi skal være en arbeidsgiver som sørger for at alle, uavhengig av bakgrunn, skal kunne trives som ansatt. NHO ser på kjønnsbalanse som en viktig faktor for å fremme et inkluderende og godt arbeidsmiljø.

Kjønnsbalansen i NHO

NHO har som mål å ha en jevn kjønnsbalanse mellom kvinner og menn. Per 31.12.2024 var 45,5 % av de ansatte menn og 55,5 % kvinner. Blant ledere var kvinneandelen 47,6 %. Det er lav turnover blant ledere i NHO. NHOs ledergruppe består av 4 kvinner og 5 menn.

Det er noe variasjon i kjønnsbalanse på tvers av stillingsnivåer 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. Vi hadde en ekstra vurdering av lønn for de kvinnene representert i nivå 5 og 6 for å få mindre skjevheter i 2024. Forklaring av stillingsnivåene i NHO finnes på side 7 i denne rapporten

I 2024 hadde NHO åtte kvinner og fem menn i deltidsstillinger. Ingen av disse var ufrivillige deltids-ansatte og flere av dem som jobber deltid er yngre ansatte som kombinerer deltidsjobb og studier.

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

Kjønn og alder

I NHO jobber 264 ansatte (inkludert faste, midlertidige og studenter, eksl. innleide konsulenter).

Aldersgruppe	Kvinner	Menn	Totalt
Under 30	4,5 %	2,6 %	7,1 %
30 - 39 år	11,3 %	11,7 %	23,1 %
40 - 49 år	16,3 %	10,6 %	26,9 %
50 - 59 år	16,3 %	15,1 %	31,4 %
Over 60 år	6,1 %	5,3 %	11,4 %

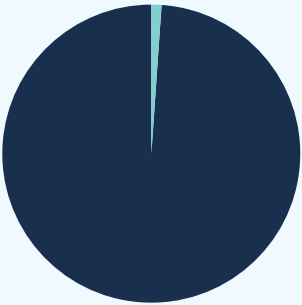
Gjennomført arbeidsmiljøundersøkelse i 2024

NHO har i 2024 gjennomført medarbeiderundersøkelse, der vi har kartlagt de ansattes oppfattelse av arbeidsmiljøet i NHO. Undersøkelsen ble sendt ut til alle ansatte og hadde en svardeltakelse på 92 prosent. De overordnede resultatene viser at NHO skårer høyt på flere viktige kategorier som er målt i undersøkelsen, og at alle våre resultater ligger over eller svært nære sammenlignbare tall fra andre virksomheter.

” Vi har arbeidet grundig med resultatene og alle avdelinger har hatt resultatgjennomgang og utarbeidet tiltak og fokusområder for arbeidet videre. NHO vil jobbe systematisk med å følge opp disse tiltakene i 2025.

Selv utsatt for mobbing/trakassering

Har du selv blitt utsatt for mobbing eller trakassering på arbeidsplassen i løpet av de siste 12 månedene?



NHO 2024	Total 240
● Ja	1,3 %
● Nei	98,8 %



Varsling

Formålet med varslingsrutinen er å sikre at vi etterlever våre verdier, etiske retningslinjer og lovkrav. Varslingsordningen skal legge til rette for en god og forsvarlig håndtering av alle ytringer om mulige kritikkverdige forhold og bidra til læring på tvers av hele NHO.

NHO innførte i 2024 nye varslingsrutiner og har i tillegg ekstern varlingskanal som administreres av KPMG. Denne varslingskanalen åpner også for muligheten til å varsle anonymt. Alle ansatte og innleide i NHO har rett til å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen og NHO har ansvaret for å undersøke påstander om kritikkverdig forhold og ta stilling til eventuelle tiltak. Varslingsordningen i NHO er også åpen for eksterne. Dette kan for eksempel være leverandører, konsulenter eller publikum. NHO har opprettet et eget varslingsutvalg for å sikre en uavhengig, enhetlig og profesjonell oppfølging av varslingssaker på tvers av virksomheten. Varslingsutvalget rapporterer til administrerende direktør og leder av NHOs styre.

I 2024 har NHO mottatt tre varslingssaker. Varslingssakene handler om seksuell trakassering, likelønn og arbeidsmiljø. Sakene er behandlet av HR og det er iverksatt tiltak etter behandlingene av sakene. NHO har fått ekstern bistand med oppfølging av sakene og vi har involvert bedriftshelsetjenesten for oppfølging av medarbeiderne som er involvert. Alle varslingssakene som er rapportert i 2024 har kommet direkte til HR. Per mars 2025 er ingen saker meldt inn via den eksterne varslingskanalen.



Kartleggingen 2024

Lønns- og arbeidsvilkår

NHO skal fastsette lønn basert på prosesser som er transparente og standardiserte så langt dette er mulig. Vi gjennomfører habilitetsvurderinger i forkant av prosessene slik at det ikke er i tvil om at vurderingene vi gjør er uavhengige og godt forankret. I 2024 har vi også utarbeidet en ny lønnspolicy som skal evalueres i løpet av første halvår 2025. Vi skal jobbe målrettet og systematisk for å forhindre de ulike risikoene som er knyttet til lønnsfastsettelse.

Risiko

Feil lønnsfastsettelse på grunn av manglende vurderingsgrunnlag / bakgrunnsdata ved ansettelse.

Hva gjøres?

Ved alle ansettelser gjennomføres en intern lønnsvurdering for å sikre lik lønn for likt arbeid. På enkelte områder har vi svært få ansatte internt å sammenligne med for å vurdere fastsettelse av lønn og i slike situasjoner er det derfor en økt risiko for feil lønnsfastsettelse.

Tiltak og ansvar

Vi har utarbeidet en tydeligere lønnspolicy sammen med de tillitsvalgte, som skal redusere risikoen for større åpenhet og transparens i lønnsfastsettelse og lønnskartlegging.

Status: Ny lønnspolicy utarbeidet og ferdigstilt. Policyen skal evalueres sammen med de tillitsvalgte i 2025.

Rekruttering

NHO ønsker å være en attraktiv arbeidsgiver som avspeiller bredden i samfunnet og næringslivet vi representerer. Vi jobber målrettet for å oppfattes og oppleves som et sted hvor kompetanse, mangfold og inkludering står høyt. NHO skal fremover jobbe mer målrettet med employer branding. Vi har i 2024 ansatt en rekrutteringsansvarlig som skal sikre mer profesjonalitet og forbedre våre rutiner og retningslinjer på rekruttering.

NHO jobber målrettet som arbeidsgiver for å sikre at våre rekrutteringsprosesser støtter oppunder dette, og har identifisert flere risikoer knyttet til rekruttering.

Risiko

- Vi kan for noen fremstå som en konservativ organisasjon og dette kan potensielt påvirke mangfoldet i søkermassen på våre stillinger
- Homogen etnisitet i dagens organisasjon

Hva gjøres?

Vi har i dag en standardisert rekrutteringsprosess, med forskningsbaserte seleksjonsmetoder og lik fremgangsmåte uavhengig av kandidat. Vi benytter DNV-sertifiserte personlighets-, evne-, og ferdighetstester i våre rekrutteringsprosesser.

I vår rekrutteringsprosess forplikter vi oss til å unngå diskriminering av noen art, så som forhold knyttet til kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel, adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder.

Vi har høy bevissthet rundt psykologiske feller knyttet til diskriminering og ubevisste bias i beslutningsprosesser ved valg av kandidater. Strukturerte rekrutteringsprosesser og kompetanse rundt ubevisst diskriminering er blant de viktigste faktorene for å sikre at mangfold er en faktor som er en del av beslutningsgrunnlaget ved rekrutteringer. Høyere bevissthet rundt diskrimineringsgrunnlagene bidrar også til større grad av objektivitet i organisasjonens rekrutteringsprosesser og ved intern mobilitet.

I alle rekrutteringsprosesser vurderes det alltid om stillingen kan utlyses kun internt før det publiseres eksternt.

Tiltak og ansvar

Vi har ansatt en rekrutteringsansvarlig som har mange års erfaring fra rekrutteringsbransjen og er utdannet innen organisasjonspsykologi. Vi har opplæring av ledere i rekrutteringsprosessen.

NHO skal lage en strategisk plan for arbeidsgiver attraktivitet hvor mangfold og inkludering skal være en integrert del av planen.

Vi har identifisert 4 viktige steg i prosessen som skal ivareta at vi unngår diskriminering:

- Kartlegging og analyse: Før rekrutteringsprosessen starter, bør vi kartlegge og analysere behovet for nye ansatte, samt identifisere eventuelle barrierer for likestilling i eksisterende prosesser
- Utforming av stillingsannonser: Stillingsannonser bør utformes på en inkluderende måte, med fokus på nødvendige kvalifikasjoner og ferdigheter. Unngå språk og formuleringer som kan ekskludere enkelte grupper
- Intervju og utvelgelse: Intervjuprosessen bør være strukturert og basert på objektive kriterier. Bruk av standardiserte intervju spørsmål bidrar til å sikre at alle kandidater vurderes på likt grunnlag
- Evaluering og tilbakemelding: Etter rekrutteringsprosessen evaluerer vi prosessen og gir tydelige og strukturerte tilbakemeldinger til kandidatene. Dette kan bidra til kontinuerlig forbedring og økt transparens

Status: På tross av en standardisert rekrutteringsprosess, med bruk av validerte og etablerte metoder og verktøy, er det fortsatt en risiko for at vi kan ubevisst diskriminere under utvelgelse og ved ansettelse. I tiden fremover er det derfor viktig å jobbe videre med å øke intern kunnskap om ubevisst diskriminering, og sikre objektivitet i våre tilnærminger når vi jobber med rekruttering og intern mobilitet.

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

Ansatte går glipp av jobb- og karrieremuligheter, f.eks fordi man er i permisjon.

Hva gjøres?

NHO skal gi alle ansatte like jobb- og karrieremuligheter. Vi har flere tiltak på plass for å ivareta de ansatte som er i permisjon. Ledere har et særskilt ansvar for å følge opp sine ansatte i tillegg til at HR også bidrar i denne oppfølgingen. Som prinsipp inviterer vi alle ansatte (også sykemeldte og ansatte i permisjon) på våre sosiale arrangementer, de inviteres på lunsj og vi har særskilte tiltak for ansatte i foreldrepermisjon.

Vi kartlegger muligheter for karriereutvikling i NHOs årlige medarbeiderundersøkelser. Resultatene fra undersøkelsen jobbes aktivt med i alle avdelinger og vil kunne avdekke eventuelle tegn på forskjellsbehandling og diskriminering. I 2024, ble det gjennomført arbeidsmiljøundersøkelse i regi av Moment consulting, for alle ansatte i NHO med fokus på arbeidsmiljø.

Status: Vi gjennomfører årlige medarbeidersamtalen der ansattes kompetanseutvikling er et tema. Alle medarbeidere skal utarbeide personlige utviklingsmål og arbeidsmål koblet opp mot NHOs strategi. Vi skal i løpet av første halvår 2025 implementere en kursportefølje for våre ansatte som et tiltak etter enighet med foreningen i forbindelse med lønnsprotokoll. I løpet av 2025 etablerer vi et eget barselnettverk for ansatte i NHO.

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

I NHO er vi opptatt av å gi ansatte mulighet til å tilpasse sin arbeidssituasjon etter individuelle behov og ulike 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 arbeidstidsordning. Ansatte i NHO har betalt ammefri en time per dag og vi dekker mellom-legget over 6G for ansatte i foreldrepermisjon. Videre har ansatte rett på betalt fri for tilvenning i barnehage eller skole (1 dag). Ansatte i foreldrepermisjon skal ha lik lønnsutvikling som øvrige ansatte.

NHO har også tidsregistrering for ansatte for å gi de ansatte og organisasjonen oversikt over arbeidstid og belastning. Tallene tyder på generelt god balanse mellom jobb og fritid blant våre ansatte, men vi ser at enkelte i perioder har høy arbeidsbelastning.

NHO prioriterer helse, miljø og sikkerhet og har i 2024 revidert og oppdatert våre interne HMS-rutiner. Vi har etablert konkrete tiltak som vi følger opp i 2025, i tett samarbeid med verneombud og arbeidsmiljøutvalget.

Status: NHOs ledelse skal sammen med de tillitsvalgte vurdere våre retningslinjer for arbeidstid for å sikre forsvarlig arbeidsbelastning og vi innfører kvartalsvise statusmøter om arbeidsdtdid og arbeidsbelastning. NHO skal ha oversikt over de ansattes arbeidsbelastning og følge opp ansatte med høy arbeidsbelastning i dialog med nærmeste leder. Bruk av overtid og eventuelle AML-brudd rapporteres og følges opp internt.

Tilrettelegging

I NHO er vi opptatt av å være en inkluderende arbeidsplass og tilrettelegge for ansatte med ulike individuelle behov.

Risiko

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

Hva gjøres?

NHO har i sine styrende dokumenter forpliktet seg til å være en mangfoldig og inkluderende arbeidsplass der våre medarbeidere får like muligheter. Av praktisk tilrettelegging kan det nevnes at vi har hvilerom i Næringslivets Hus som kan lukkes og benyttes til hvile, amming, bønn m.m.

Vi har handikaptoalett i alle etasjer og heis til alle etasjene, og vi tilrettelegger for at arbeidstaker med nedsatt funksjonsevne gjennom individuell tilrettelegging av både arbeidsplass og arbeidsoppgaver. Vi har unisex toaletter på huset tilrettelagt for ulike kjønnsuttrykk- og identiteter.

Alle ansatte og ledere kan kostnadsfritt benytte seg av to timer veiledning hos Moment Consulting eller Volvat som bedriftshelsetjeneste per halvår. Konsultasjoner kan brukes i forbindelse med plager som med sannsynlighet kan knyttes til arbeidsmiljøet. Er et behov for ytterligere bistand, er det anledning til det etter godkjenning hos leder eller HR.

Status: Vi jobber kontinuerlig med tiltak og bevisstgjøring internt for å være en mangfoldig og inkluderende arbeidsplass.

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

I NHO er det nulltoleranse for enhver form for trakassering. Dette kan omfatte, men er ikke begrenset til mobbing, fysisk vold, seksuell trakassering og diskriminering.

Risiko

Ansatte utsettes for trakassering på arbeidsplassen eller på eksterne møter og arrangementer.

Hva gjøres?

Vi har interne retningslinjer mot seksuell trakassering, oppdaterte varslingsrutiner (både internt og eksternt) samt etiske retningslinjer innlemmet i vår personalpolitikk som ligger lett tilgjengelig for våre ansatte. Alle nye ansatte får opplæring i disse retningslinjene og vi gjennomfører jevnlige tiltak for bevisstgjøring og opplæring for våre ansatte.

Vi har i 2024 oppdatert våre varlingsprosedyrer og etablert en ekstern varslingskanal som håndteres av KPMG med mulighet for anonymt varslng. Informasjon om varslingsrutiner ligger enkelt tilgjengelig for alle ansatte på vårt intranett og er i flere omganger kommunisert til ansatte. Vi har i 2024 gjennomført arbeidsmiljøundersøkelse med tilleggs-spørsmål om mobbing og trakassering. Resultatene viser at svært få har vært involvert eller sett mobbing og trakassering på arbeidsplassen.

Status: Vi vil i 2025 gjennomføre flere tiltakt for opplæring og bevisstgjøring om våre etiske retningslinjer og varslingsrutiner for våre ansatte.

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 foreldrepermisjonen og full lønn ved omsorgspermisjon. Ansatte i foreldrepermisjon skal ha lik lønnsutvikling som øvrige ansatte. Vi legger også til rette for arbeid kombinert med permisjon. I NHO dekker vi også lønn utover 6 G.

Det gjennomsnittlige uttak av foreldrepermisjon i 2024 blant kvinner er 21,4 uker, og blant men er 16,8 uker. Dette er kun medregnet den del av permisjonen som ble avviklet i kalenderåret 2024, og tar ikke hensyn til permisjonen 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.

Seniorpolitikk

NHO skal være en attraktiv arbeidsplass for seniorer, med individuelle løsninger og mulighet for spennende arbeidsoppgaver. Vi tilbyr alle ansatte over 60 år å delta på et kurs i forberedelse til pensjonsalderen i regi av Nestor seniorutvikling. I 2025 har NHO opprettet et eget seniornettverk for ansatte som nærmer seg pensjonsalder. Dette nettverket skal samle seniorer, bygge nettverk, diskutere relevante saker og forberede ansatte for overgangen fra arbeidslivet til pensjonisttilværelsen.

NHOs planer for arbeidet med aktivitet og redegjørelsesplikt i 2025:

- Videreføre etablerte retningslinjer og prosesser for rekruttering og arbeidsgiverattraktivitet. Vi har i 2024 ansatt en rekrutteringsansvarlig i HR. Dette skal bidra til å sikre at vi rekrutterer den kompetansen vi har behov for og at vi har et kompetansemangfold i organisasjonen.
- Vi har i 2024 utarbeidet en lønnpolicy for å sikre en mer presis og standardisert prosess for lønnsfastsettelse i organisasjonen. Ordningen skal evalueres til 2025.
- Vi skal i 2025 gjennomføre flere opplæringstiltak om etiske retningslinjer og nye policyer for våre ansatte, herunder praktiske tiltak som dillematreninger og lignende.
- HR vil fortsette å gjennomføre årlige vurderinger av risiko og hindringer for likestilling i samarbeid med tillitsvalgte.
- HR vil kartlegge årlig kjønnsfordeling og annethvert år lønnsforskjeller på de ulike stillingsnivåene.

Evaluering, tiltak og resultater

NHO har etablert struktur og rammer som vi mener bidrar til et inkluderende arbeidsmiljø og som fremmer inkludering og likestilling for våre ansatte. Vi arbeider aktivt sammen med våre ansatte for å redusere de identifiserte risikoene som nevnt i denne rapporten, og oppdage eventuelle nye risikoer. Inkludering, likestilling og mangfold står høyt på vår agenda, og NHO skal være en aktiv forkjemper for disse verdiene i norsk arbeidsliv.

Vi fortsetter arbeidet i 2025, og vil jobbe systematisk og målrettet med likestilling og mangfold, for å bli en enda bedre arbeidsplass for våre ansatte, samt tiltrekke oss kompetent arbeidskraft og fremstå som en åpen, inkluderende og attraktiv arbeidsgiver.

NHO har gjennom 2024 arbeidet med og lansert en rekke ulike strategier og retningslinjer. 2024 er året hvor vi opplever at flere av rutinene har kommet på plass, og ser frem til å følge utviklingen videre inn i 2025.

NHO skal være en attraktiv arbeidsplass for ansatte. Vi skal bidra til et inkluderende arbeidsmiljø og etterleve NHOs verdier: **samspillende, troverdig, tilgjengelig og modig.**



