



Innhold

| | |
|--|-----------|
| Innledning | 5 |
| Aktivitetsplikten | 6 |
| Stillingsnivåer | 7 |
| Næringslivets Hovedorganisasjon | 8 |
| Kjønnsbalanse 2025 | 8 |
| Kjønnsbalanse i NHO | 8 |
| Lønnsforskjeller i NHO..... | 8 |
| Varsling | 9 |
| Kartlegging | 12 |
| Lønns- og arbeidsvilkår | 12 |

| | |
|--|-----------|
| Rekruttering | 12 |
| Turnover | 13 |
| Forfremmelse og utviklingsmuligheter | 13 |
| Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv | 14 |
| Tilrettelegging | 14 |
| Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold | 15 |
| Foreldrepermisjon | 15 |
| Seniorpolitikk | 15 |
| Evaluering, tiltak og resultater | 16 |



Innledning

Alle arbeidsgivere i NHO 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 våre verdier: **samspillende, troverdig, tilgjengelig og modig.**

Denne rapporten er utarbeidet i henhold til lovkravet i aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP). NHO er pliktig til å gjennomføre en lønnskartlegging annethvert år i henhold til ARP. I årets rapport har vi med lønnskartleggingen for 2025.

NHO har i 2025 implementert og oppdatert en rekke ulike policyer og retningslinjer. Vi har fra tidligere oppdatert NHOs etiske retningslinjer i tillegg til at vi har 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.

Denne rapporten er produsert av NHO. Rapporten beskriver likestillingsstatus hos NHO, og hvordan NHO jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte.



Vibeke Østensjø
Direktør for HR og organisasjon,
NHO

Hovedfunn

- Kjønnbalanse: **44% menn - 56% kvinner**
- Det er ingen ansatte med ufrivillig deltidsstilling i NHO
- Kvinner tar ut lengre gjennomsnittlig foreldrepermisjon enn det menn gjør
- Turnover for ansatte i 2025 var på ca **11%**.

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 prestasjoner 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 Prosjektmedarbeider | 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/oppdrag. 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 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 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. |

NHO – Næringslivets Hovedorganisasjon

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

NHO har ca. 240 ansatte i fulltidsstilling, fordelt på hovedkontoret i Oslo samt 10 regionskontorer og et kontor i Brussel. I tillegg kommer 18 landsforeninger, men disse er ikke omfattet av denne rapporten siden disse utgjør egne juridiske, selvstendige enheter.

Kjønnsbalanse 2025

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 31.12.2025 var 44% av de ansatte menn og 56% kvinner. Blant ledere var kvinneandelen 50%. Det er lav turnover blant ledere i NHO. NHOs ledergruppe består av 57% kvinner og 43% 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 målrettet med tiltak for å fremme kjønnsbalanse på alle stillingsnivåer i virksomheten.

Deltidsansatte

I 2025 besto deltidsstillingene i NHO av 83% kvinner og 17% menn, alle med fast ansettelsesavtale. Ingen av disse var ufrivillig deltidsansatt, og flere av dem som arbeider deltid er yngre ansatte som kombinerer jobb og studier.

Lønnsforskjeller i NHO

NHO skal tilby konkurransedyktig vilkår og betingelser, men skal ikke være lønnsledende.

Dataene er illustrert i diagrammet under. Tallene er utarbeidet ved å beregne kvinners andel av menns gjennomsnittslønn for hvert stillingsnivå.

*Lønn = fast årslønn, naturaltelser, fungeringstillegg og eventuelle bonus inkl. overtid utbetalt i 2025. Se tabell nedenfor.

Kjønn og alder

I NHO jobber 245 ansatte (inkludert faste, midlertidige og studenter, ekskl. innleide konsulenter).

| Aldersgruppe | Kvinner | Menn | Totalt |
|--------------|---------|-------|--------|
| Under 30 | 69,2% | 30,8% | 22,9% |
| 30 - 39 år | 55,3% | 44,7% | 23,1% |
| 40 - 49 år | 55,6% | 44,4% | 25,7% |
| 50 - 59 år | 57,9% | 42,1% | 31% |
| Over 60 år | 51,4% | 48,6% | 15,1% |

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.

Alle ansatte i NHO har fått opplæring i vår varslingsordning gjennom dilemmatreninger på etikk og compliance gjennomført i 2025.

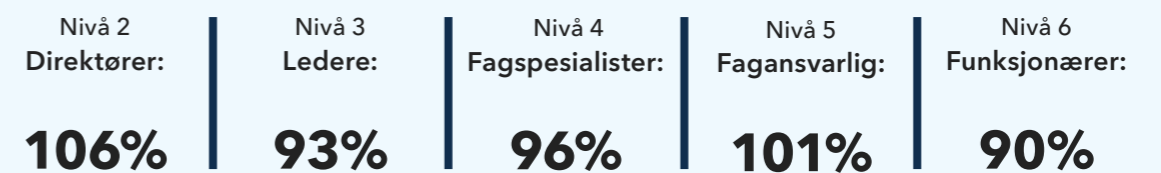
NHO har varslingsrutiner og en ekstern varslingskanal som administreres av KPMG. Denne varslingskanalen åpner også opp muligheten til å varsle anonymt. Alle ansatte og innleide i NHO har rett til å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen og NHO har ansvaret for å undersøke påstander om kritikkverdige forhold og ta stilling til eventuelle tiltak. NHO har også et internt 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. Ethvert brudd på de etiske retningslinjene vil få konsekvenser.

I 2025 har NHO mottatt to varslingssaker. Varslingssakene handler om arbeidsmiljø. Sakene er behandlet av varslingsutvalget, med bistand av lokale tillitsvalgte og leder, og det er iverksatt tiltak etter behandlingene av sakene. Det har ikke kommet noen saker meldt inn via den eksterne varslingskanalen hos KPMG.

Ansatterepresentanter er også representert i varslingsutvalget.

Lønn

(kvinners andel av menns gjennomsnitt)





Kartleggingen 2025

Lønns- og arbeidsvilkår

NHO skal fastsette lønn gjennom prosesser som er så transparente og standardiserte som mulig. For å sikre uavhengige og godt forankrede vurderinger, gjennomføres habilitetsvurderinger i forkant av lønnsprosessen. Lønnsfastsettelsen er individuell i NHO og krever dialog og tilbakemelding mellom leder og medarbeider gjennom lønnsamtaler. I 2024 utarbeidet NHO i samarbeid med tillitsvalgte en ny lønnspolicy som brukes som grunnlag for de årlige lønnsjusteringene. Policyen inkluderer fastsatte kriterier for de individuelle lønnsjusteringene.

Lønnstillegg skal baseres på medarbeiderens leveranse, ferdigheter og utvikling. Lederne vurderer også hvordan den enkelte har bidratt til å nå avdelingens mål eller oppfylt forventningene basert på NHOs lønnspolicy. HR arbeider målrettet og systematisk for å redusere risiko knyttet til lønnsfastsettelse ved at vi sammenligner lønn for de ansatte i NHO.

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 en tydelig lønnspolicy som skal redusere risikoen og for større åpenhet og transparens i lønnsfastsettelse og lønnskartlegging. I den årlige lønnsjustering er det spesiell fokus på at det ikke oppstår større skjevheter på lønn mellom kvinner og menn på de ulike stillingsnivågruppene.

Status:

I 2026 vil vi fortsette arbeidet med å følge opp lønnsgapet mellom kvinner og menn på tvers av stillingsgrupper og nivåer. Det kommende likelønnsdirektivet, som trer i kraft i 2026, løfter kravene til åpenhet og rapportering og vil sette ytterligere fokus på vårt arbeid med likelønn.

Rekruttering

NHO ønsker å være en attraktiv arbeidsgiver som spiller 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 arbeidsgiverprofilering (employer branding).

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

- 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 NHOs rekrutteringsprosess forplikter vi oss til å unngå diskriminering av noen art, så som forhold knyttet til kjønn, graviditet, permisjon ved fødsels, adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og 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 diskrimineringsgrunnlag bidrar også til større grad av objektivitet i organisasjonens rekrutteringsprosesser og ved intern mobilitet.

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

Tiltak og ansvar

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

Vi har identifisert fire viktige steg i rekrutteringsprosessen 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 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. Vi har i 2025 byttet rekrutteringssystem for å sikre en enda bedre og profesjonell prosess og mer enhetlig employer branding av NHOs merkevare.

Turnover

I 2025 var total turnover for NHO på 11%. Blant de som sluttet, var 59% kvinner og 41% menn. I turnover tallet inkluderer alle som har sluttet i NHO, uavhengig av årsak. Gjennom 2025 fikk vi 24 nye medarbeidere i NHO fordelt på 67% kvinner og 33% menn.

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. Vi har et internt hospiteringsprogram i tillegg til samarbeid med eksterne.

Risiko

Ansatte går glipp av jobb- og karrieremuligheter, for eksempel 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 medarbeidere. Hvert år har alle medarbeidere medarbeidersamtale hvor arbeidsmål og personlig utviklingsmål skal settes opp i prosessen. Her identifiseres ambisjoner, ønsker og potensial, slik at NHO som arbeidsgiver kan tilrettelegge for best mulig karriereløp. Vi har i 2025 lansert en egen kurs- og kompetanseportal med tydelige retningslinjer på hvordan medarbeiderne kan gå frem for å søke om kompetansehevende tiltak. Vi vil gjennomføre en kartlegging av hvilken kompetanse NHO trenger for å realisere våre strategiske mål.

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 vises 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 mellomlegget over 6 G 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 timeregistrering for ansatte for å gi de ansatte og organisasjonen oversikt over arbeidstid og arbeidsbelastning. 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 vi har i 2025 inngått ny avtale med leverandør om bedriftshelsetjeneste. Det har blitt etablert konkrete tiltak med HMS-rutiner og vi jobber tett med verneombud og arbeidsmiljøutvalget.

Status: NHOs ledelse har sammen med de tillitsvalgte vurdert våre interne retningslinjer for arbeidstid for å sikre forsvarlig arbeidsbelastning og vi har blitt enig med de tillitsvalgte om en fleksibel arbeidstidsavtale for å sikre at NHO har bedre oversikt over de ansattes arbeidsbelastning. 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 universelt utformede toaletter 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 bedriftshelsetjeneste per halvår. Konsultasjoner kan brukes i forbindelse med plager som

med sannsynlighet kan knyttes til arbeidsmiljøet. Er det 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 nyansatte får opplæring i disse retningslinjene og vi gjennomfører jevnlig tiltak for bevisstgjøring og opplæring for våre ansatte.

Vi har i 2025 gjennomført dilemmatrening for alle NHOs medarbeidere på etikk og integritet i tillegg til lederopplæring.

Status: Vi vil i 2026 gjennomføre flere tiltak 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 foreldrepermisjonen i 2025 blant kvinner er 20,1 uker, og blant menn er 19,0 uker. Dette er kun medregnet den del av permisjonen som ble avviklet i kalenderåret 2025, og tar ikke hensyn til permisjonen avviklet over årsskiftet. NHO har tro på at ved å gi gode betingelser for foreldrepermisjonen legger vi til rette for en god livsfasetilpasning og en likestilt hverdag.

I NHO har vi en ordning som gjør det enklere for de ansatte som foreldre å ta vare på sykt barn. Ved innvilget pleiepenger eller ekstra omsorgsdager fra NAV og den ansatte må være borte fra jobb til å ta vare på barnet har den ansatte rett på pleiepenger, også refundert utover 6 G fra NHO.

Seniorpolitikk

NHO skal være en attraktiv arbeidsplass for seniorer, og individuelle løsninger og muligheter for spennende arbeidsoppgaver. Vi tilbyr alle ansatte over 60 år til å delta på et kurs i forberedelse til pensjonsalderen i regi av Nestor seniorutvikling. NHO har også i 2025 opprettet et seniornettverk for ansatte over 60 år. Dette nettverket skal samle seniorer, bygge nettverk, diskutere relevante saker og være en møteplass.

I 2026 vil NHO videreføre og styrke arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten gjennom følgende tiltak:

- Videreføre dilemmatrening knyttet til etiske retningslinjer for alle ansatte, med mål om å styrke etisk bevissthet og refleksjon i hverdagen.
- Iverksette EUs lønndirektiv, med fokus på å sikre åpenhet og rettferdighet i lønnsfastsettelse og sikre at lønnsgap mellom kvinner og menn på de ulike stillingsnivåene ikke er mer enn 5 % uten forsvarlig begrunnelse.
- Gjennomføre årlige vurderinger av risiko og barriere for likestilling, i tett samarbeid med de tillitsvalgte, for å identifisere og håndtere strukturelle utfordringer.
- Kartlegge kjønnsfordeling årlig, samt analysere lønnsforskjeller hvert annet år på tvers av stillingsnivåer, for å sikre like muligheter og rettferdig behandling.

Tiltak som er på plass:

- Fullt betalt foreldrepermisjon med lønnsjustering i permisjonstiden (også utover 6 G)
- NHO forskutterer også pleiepenger opptil ett år fra første dag og uten begrensning til 6 G)
- Fleksitid for de ansatte med timeregistrering
- Tilrettelagt for bønnerom, ammerom og hvilerom
- Vegetarmat i personalrestauranten
- Sosiale arrangementer med godt utvalg av alkoholfrie drikker
- Grei tilgjengelighet for personer med funksjonsnedsettelse, for eksempel med heiser, universelt utformede toaletter og god tilgang til personalrestauranten på hovedkontoret

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.

I 2026 fortsetter vi målrettede og systematiske arbeidet med å styrke likestilling og mangfold. Målet er å utvikle NHO til en enda bedre arbeidsplass for våre ansatte, tiltrekke oss kompetent arbeidskraft og fremstå som en åpen, inkluderende og attraktiv arbeidsgiver.

Gjennom 2025 har vi fulgt opp og sikret etterlevelse av retningslinjer og policyer utarbeidet i 2024. Dette arbeidet danner et viktig fundament for vår videre innsats.

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

