



Arbeidsgiver aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP)

Næringslivets Hovedorganisasjon
2021



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

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

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.

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.



Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

NHO har som mål å ha full likestilling mellom kvinner og menn. Pr. 31.12.2021 var 40,4 % av de ansatte menn og 59,6 % er kvinner . Av ledere med personalansvar var kvinneandelen 46,8 %.

Alle stillinger i NHO er delt inn i stillingskategorier og basert på disse utføres lønnskartlegging. Stillingenskategoriene består av 6 nivåer hvor alle NHOs ansatte innplasseres. Nivå 1 er typisk studenter, konsulenter og prosjektmedarbeidere. Nivå 2 er rådgivernivå, mens nivå 3 er typisk seniorrådgivere, advokater og fagledere. Nivå 4 er i hovedsak avdelingsdirektører, nivå 5 ledergruppen og nivå 6 er administrerende direktør.

Innenfor de forskjellige stillingskategoriene er det ikke påvist lønnsforskjeller relatert til kjønn.

ARP stillingsnivå	Antall kvinner	Antall menn	Kvinnerns lønn i % av menn
1	21	3	95,8
2	37	19	94,1
3	66	44	92,7
4	14	18	101,7
5	4	4	110,4
6	0	1	

Tabellen viser kvinners lønn i prosent av menns lønn per 31.12.2021.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Ved gjennomgang av utbetalinger utover fastlønn (overtid, fungeringstillegg og pressevakttillegg) for 2021 vurderer vi at det ikke er noe i vår praksis som bidrar til kjønnsbaserte fordeler eller ulemper. Vi viser derfor ikke til ytterligere detaljer rundt dette i vår kartleggingen.

I 2021 hadde NHO ni kvinner i deltidsstilling og syv menn. Ingen av disse var ufrivillig deltidsansatte og er i all hovedsak snakk om studenter (gjelder både for 2020 og 2021).

ÅR	Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon oppgitt i gjennomsnitt antall uker		Faktisk deltid oppgitt i antall		(legemeldt) Sykefravær	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2020	8	2	7 (snitt 32 uker)	7 (17 uker)	5	1	46	8
2021	25	12	12 (snitt 36 uker)	4 (17 uker)	9	7	49	8

Tabellen viser til både fast og midlertidig ansatte (ikke innleide konsulenter/vikarer)

Del 2: Arbeid for likestilling og mot diskriminering

NHO har innlemmet i sin overordnede personalpolitikk 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-ansatt.

Vi har systematiske og jevnlig 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 arbeid- og familieliv. Vi har satt et søkelys på at vi skal forbedre arbeidet med hvordan vi i praksis jobber med likestilling og ikke-diskriminering. Dette etter 4-stegsmetoden og i samarbeid med de tillitsvalgte (representanter fra Husforeningen og Negotia). Arbeidet er startet opp og vil fortsette utover i 2022. Vi har hatt tre egne arbeidsmøter med de

tillitsvalgte for ARP i 2022 og vil ha ARP som et fast agendapunkt i samarbeidsmøter fremover.

I oversikten på neste side vil vi vise til prioriterte områder, mulige risikoer og tiltak for 2022 innenfor de ulike personalområdene som aller mest 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.

Personalområde	Risiko	Hva gjøres?	Tiltak og ansvar
Rekruttering	<p>Ubevisst fremmedfrykt og fordommer.</p> <p>Vi kan for noen fremstå som en konservativ organisasjon og det kan potensielt påvirke antall "mangfoldssøkere".</p>	<p>Vi har i dag et standardisert rekrutteringsoppsett, med standardiserte spørsmål og lik fremgangsmåte uavhengig av kandidat.</p> <p>Det er en generell innstilling og kultur for at den beste kandidaten skal få jobben, uavhengig av kjønn, etnisitet, livssyn, graviditet, funksjonsevne, seksuell orientering mm.</p>	<p>Ikke anta at kandidater vet at vi er åpne for mangfold og likestilling, men i stedet tydeliggjøre det i utførelsen av en enda mer åpen og inkluderende stillingsutlysningstekst.</p> <p>Status: Påbegynt 2022</p>
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	<p>Gå glipp av jobb- og karrieremuligheter fordi man er i permisjon.</p>	<p>Eget spørsmål i medarbeiderundersøkelsen rettet mot forfremmelse og utviklingsmuligheter. Resultatene fra denne undersøkelsen jobbes aktivt med i alle avdelinger og vil kunne avdekke eventuelle tegn på forskjellsbehandling og diskriminering.</p> <p>Obligatorisk fokus i medarbeidersamtalen på utvikling og mål. Medarbeidersamtalen er standardisert og lik for alle ansatte.</p>	<p>Arbeide enda mer rettet mot intern mobilitet, kompetansekartlegging og karrieremuligheter innad i egen organisasjon.</p> <p>Utarbeide en prosessbeskrivelse for hvordan vi håndterer ansatte i permisjon og ved retur til arbeidet.</p> <p>Status: Påbegynt 2022</p>
Lønns- og arbeidsvilkår	<p>Menn kommer ofte inn med en høyere lønnsforventning og er generelt noe bedre på å forhandle lønn enn kvinner.</p>	<p>Ved alle ansettelser gjennomføres en intern lønnsvurdering for å sikre lik lønn for likt arbeid.</p> <p>Vi har i tillegg egne objektive fordelingsprinsipper ved vårt årlige lokale lønnsoppgjør hvor likelønn mellom kjønnene er understreket.</p>	<p>Utarbeide en enda tydeligere lønnspolicy.</p> <p>Status: Påbegynt 2022</p>

Personalområde	Risiko	Hva gjøres?	Tiltak og ansvar
Tilrettelegging	Manglende tilrettelegging for ansatte med hensyn til funksjonsevne, kjønnsidentitet, religion m.m.	<p>Vi har hvilerom på huset som kan lukkes og benyttes til hvile, amming, bønn m.m.</p> <p>Vi har handicaptaolett i alle etasjer og heis til alle etasjene, og vi tilrettelegger for arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne gjennom individuell tilrettelegging av både arbeidsplass og arbeidsoppgaver.</p> <p>Vi har unisextoaletter på huset tilrettelagt for ulike kjønnsuttrykk- og identiteter.</p>	Ingen behov for videre tiltak per nå.
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	<p>At skillet mellom arbeid og fritid viskes ut.</p> <p>At å ha/få barn skal ha betydning for karrieremessig utvikling</p>	Vi har fleksibel arbeidstids- og arbeidstedordning. Vi har betalt ammefri 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).	Ingen behov for videre tiltak per nå.
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Representasjon eksternt.	<p>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.</p> <p>Videre er NHO AKAN-bedrift.</p>	Ingen behov for videre tiltak per nå.

