



2025

Aktivitets- og redegjørelsesplikt-
rapport (ARP)

Innhold

Innledning	3
Likestillingsredegjørelse	3
 Del 1. Status for kjønnslikestilling, kjønnsbalanse, permisjon, midlertidig ansatte	 4
Lønnsfastsettelse	4
Stillingsnivåer og kriterier for lønnsfastsettelse	4
Oversikt over stilling og lønnsgrupper	5
Lønnsoversikt 1.1	6
Lønnsoversikt 1.2	7
Uregelmessige tillegg, overtidsgodtgjørelser og skattepliktige naturoytelser	7
Utvikling av ansettelsesforhold	8
Rekruttering 2025	9
Aldersfordeling	10
Sykefravær	11
 Del 2. Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering	 12
Styringsgrunnlag og praktisk oppfølging	13
Slik jobber vi for å sikre likestilling og hindre diskriminering	14
Kartlegging av risikoer, hindre og årsaker	15
Tiltak for det videre arbeidet	16



Innledning

Likestillingsredegjørelse

LO Norge er en av landets største arbeidstakerorganisasjoner, med over én million medlemmer fordelt på 24 forbund. Organisasjonens hovedoppgave er å arbeide for gode og rettferdige lønns- og arbeidsvilkår for medlemmene.

LO forhandler tariffavtaler med arbeidsgiverorganisasjonene og ivaretar arbeidstakernes rolle i trepartssamarbeidet, en bærebjelke i den norske modellen, der partene i arbeidslivet og myndighetene samarbeider om rammevilkår i arbeidslivet. Hovedkontoret er organisert i åtte fagavdelinger samt en avdeling for virksomhetsstyring. I tillegg har LO 12 regionskontorer som dekker hele landet, samt kontorer i Brussel og på Svalbard.

I tråd med likestillings- og diskrimineringsloven arbeider LO systematisk for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Rapporten gir en oversikt over status og innsats på området, og er delt i to deler. Del én viser status for likestilling og kjønnsbalanse, mens del to redegjør for arbeidet med å fremme likestilling og forebygge diskriminering.

LO har forankret arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering i sitt handlingsprogram.

Det statistiske grunnlaget i del en er hentet ut av vårt lønns- og personalsystem per 31.12.2025.

Elin Kleven

Leder for personal og kompetanse

Del 1.

Status for kjønnslikestilling, kjønnsbalanse, permisjon, midlertidig ansatte og deltid

Lønnsfastsettelse

I LO fastsettes lønnsgruppeinnplassering ved:

- Rekruttering og interne endringsprosesser
- Vurdering av internt opprykk i henhold til Landsoverenskomsten for HK-AAF § 3.3 pkt. 3.

Stillingsnivåer og kriterier for lønnsfastsettelse

Utforming av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingsbetegnelser og hvor disse er plassert i LOs lønssystem. Vårt lønssystem er basert på Landsoverenskomsten mellom AAF og HK (LOK AAF-HK). Vi har 5 ulike lønnsgrupper.

Stillingskategori spesialrådgivere forekommer både i nivå 4 og 5.

Spesialrådgivere i gruppe 5 er i hovedsak tidligere ledere og nestledere som har endret stilling til spesialrådgiver med samme betingelser.

Lønnsfastsettelse og eventuelle lønnsendringer vurderes ut fra kriterier som kompetanse, selvstendighet, arbeidsoppgaver og ansvar.

Ansiennitetsvurdering på ansettelsestidspunktet settes ut fra relevant kompetanse og arbeidserfaring.

Oversikt over stilling og lønnsgrupper

Lønnsgruppe 1

Stillinger: Renholder, serviceassistent, sentralbordoperatør og servicesekretær.

Lønnsgruppe 2

Stillinger: Advokatassistent, trainee, enhetsleder, faglig ungdomssekretær, arkivleder, organisasjonsmedarbeider, regnskapskonsulent, konsulent, administrasjonskonsulent, og sekretær

Lønnsgruppe 3

Stillinger: Advokater, advokatfullmektiger, LO-koordinator, rådgiver, utredningsleder.

Lønnsgruppe 4

Stillinger: Seksjonsleder, spesialrådgiver, fagsjef, servicesjef, utredningsleder og offshoresekretær

Lønnsgruppe 5

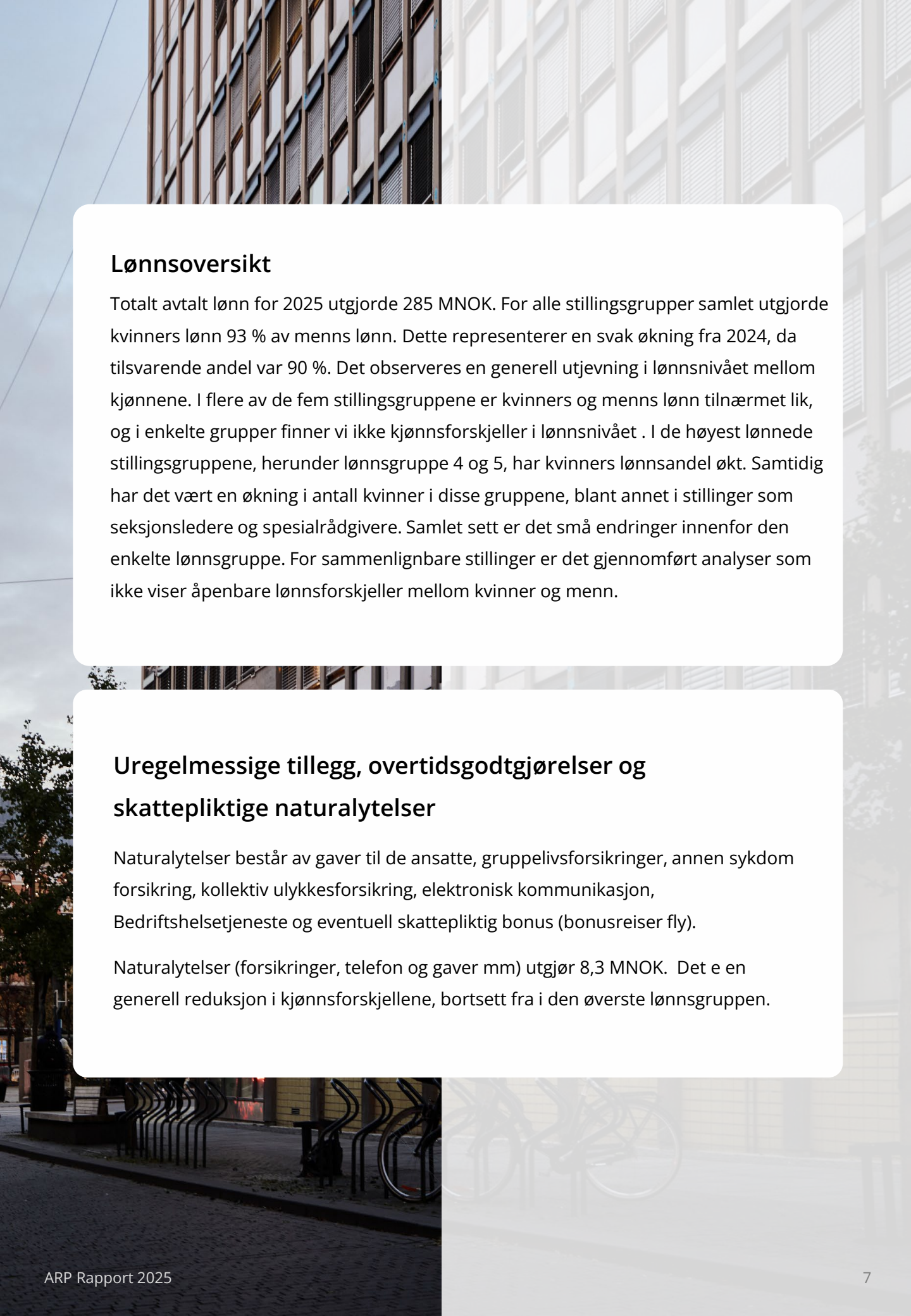
Stillinger: Leder, nestleder, anleggssekretær, utredningsleder, spesialrådgiver og seniorrådgiver

Lønnsoversikt

2025	Kjønnsfordeling på grupper**		Lønnsforskjeller** Kvinnens andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
			Kontante ytelser					Naturytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtids- godtgjørelser	Sum skattepliktige naturytelser
Total	173	154	87 %	93 %	46 %		114 %	98 %
Nivå / gruppe 1	6	5	106 %	105 %			281 %	100 %
Nivå / gruppe 2	78	32	105 %	109 %			55 %	108 %
Nivå / gruppe 3	45	60	95 %	100 %	80 %		139 %	99 %
Nivå / gruppe 4	19	22	93 %	101 %			176 %	99 %
Nivå / gruppe 5	25	35	103 %	106 %			0 %	96 %

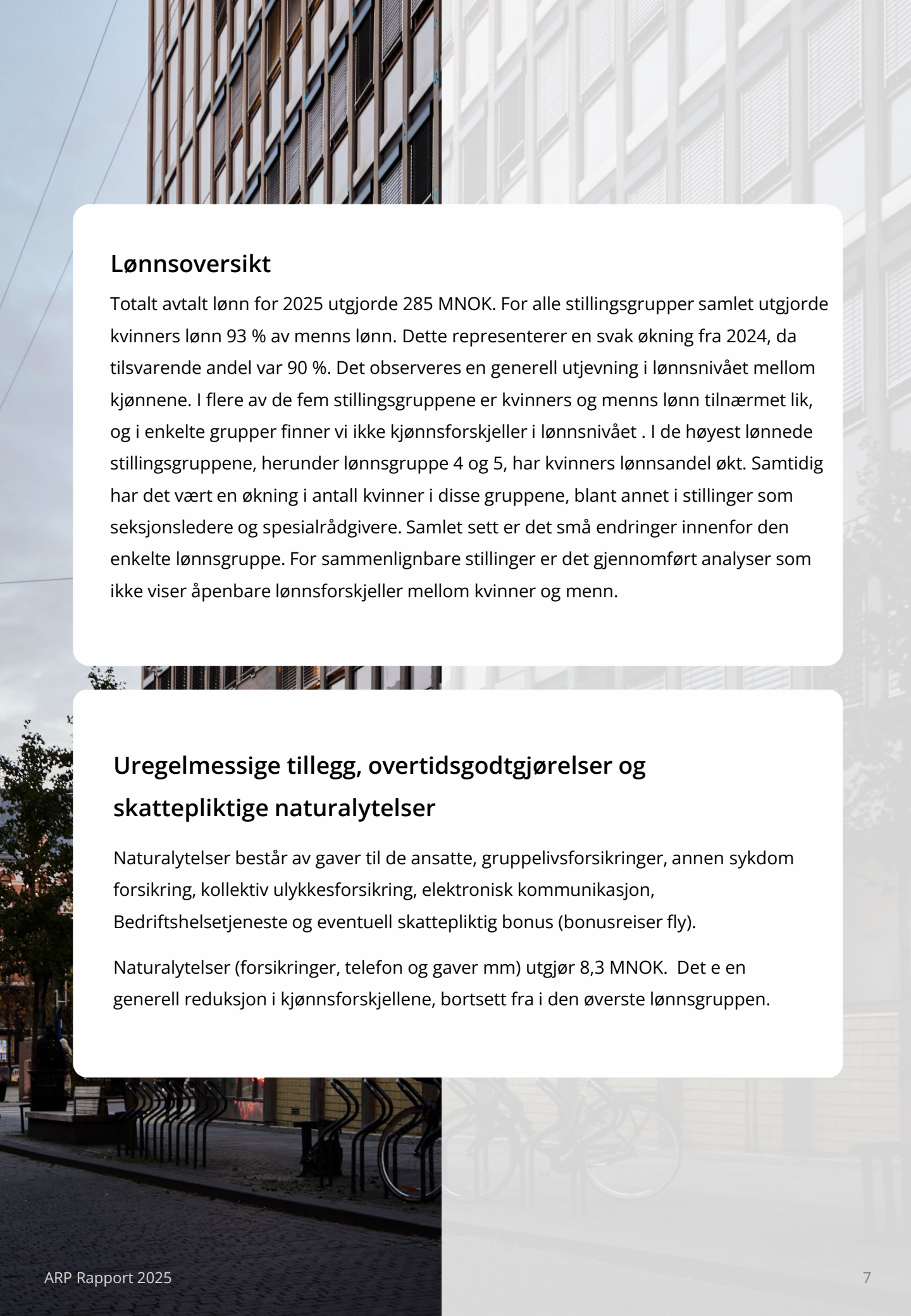
2024	Kjønnsfordeling på grupper**		Lønnsforskjeller** Kvinnens andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
			Kontante ytelser					Naturytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtids- godtgjørelser	Sum skattepliktige naturytelser
Total	168	135	86 %	90 %	55 %		105 %	95 %
Nivå / gruppe 1	9	7	100 %	102 %			65 %	121 %
Nivå / gruppe 2	71	25	102 %	106 %			46 %	99 %
Nivå / gruppe 3	46	45	92 %	97 %	77 %		205 %	89 %
Nivå / gruppe 4	17	25	90 %	97 %			199 %	102 %
Nivå / gruppe 5	25	33	99 %	100 %	83 %			99 %

**Ved beregning av lønnsstatistikken er ytelser for ansatte som har vært ansatt deler av året omregnet til full stilling for å ikke gi uforholdsmessig store utslag på statistikken. Se neste side for mer informasjon.



Lønnsoversikt

Totalt avtalt lønn for 2025 utgjorde 285 MNOK. For alle stillingsgrupper samlet utgjorde kvinners lønn 93 % av menns lønn. Dette representerer en svak økning fra 2024, da tilsvarende andel var 90 %. Det observeres en generell utjevning i lønnsnivået mellom kjønnene. I flere av de fem stillingsgruppene er kvinners og menns lønn tilnærmet lik, og i enkelte grupper finner vi ikke kjønnsforskjeller i lønnsnivået. I de høyest lønnede stillingsgruppene, herunder lønnsgruppe 4 og 5, har kvinners lønnsandel økt. Samtidig har det vært en økning i antall kvinner i disse gruppene, blant annet i stillinger som seksjonsledere og spesialrådgivere. Samlet sett er det små endringer innenfor den enkelte lønnsgruppe. For sammenlignbare stillinger er det gjennomført analyser som ikke viser åpenbare lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.



Uregelmessige tillegg, overtidsgodtgjørelser og skattepliktige naturalytelser

Naturalytelser består av gaver til de ansatte, gruppelivsforsikringer, annen sykdomsforsikring, kollektiv ulykkesforsikring, elektronisk kommunikasjon, Bedriftshelsetjeneste og eventuell skattepliktig bonus (bonusreiser fly).

Naturalytelser (forsikringer, telefon og gaver mm) utgjør 8,3 MNOK. Det er en generell reduksjon i kjønnsforskjellene, bortsett fra i den øverste lønnsgruppen.

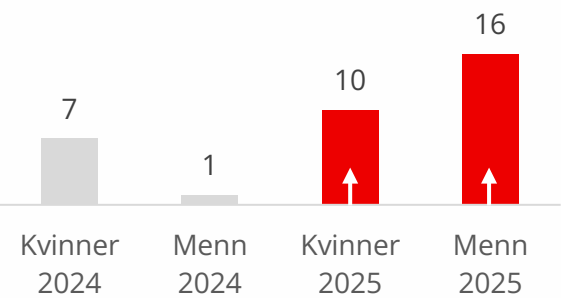
Utvikling av ansettelsesforhold

Det var en økning i andelen midlertidige ansatte for både kvinner og menn i LO i 2025 sammenlignet med 2024. Midlertidige ansettelser omfatter kortere vikariater, engasjementer og prosjektbaserte stillinger.

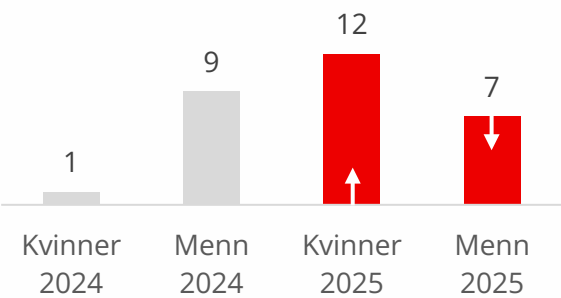
Andelen deltidsansatte økte blant kvinner i 2025, mens andelen menn som jobbet deltid gikk ned for samme periode.

I LO er heltid hovedregelen og et tydelig mål. Vi arbeider aktivt for å sikre at alle ansatte som ønsker og har en mulighet til det, kan jobbe heltidsstillinger, uavhengig av helse, livssituasjon eller andre forhold. Samtidig legger vi til rette for ansatte som, i kortere eller lengre perioder, har behov for redusert stillingsprosent eller andre tilpasninger. Dette kan innebære midlertidig eller varig reduksjon i arbeidstid, fleksibel arbeidstid, hjemmekontor/å jobbe hjemmefra, justering av arbeidsoppgaver eller velferdspermisjoner utover det avtalefestede. Slik søker vi å finne gode løsninger som både ivaretar den enkeltes behov og gjør det mulig å stå i arbeid over tid.

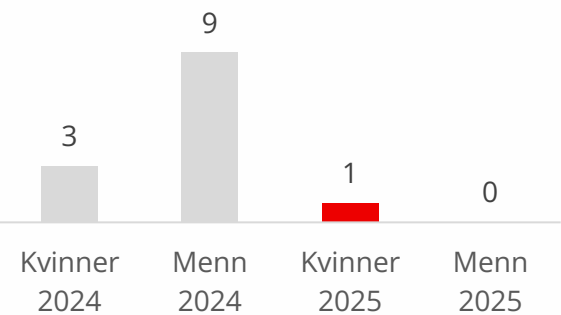
Midlertidig ansatte



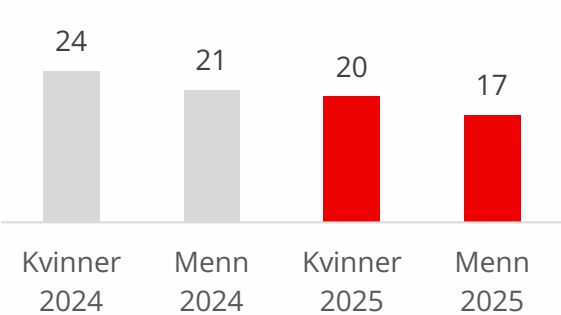
Deltidsansatte



Foreldrepermisjon

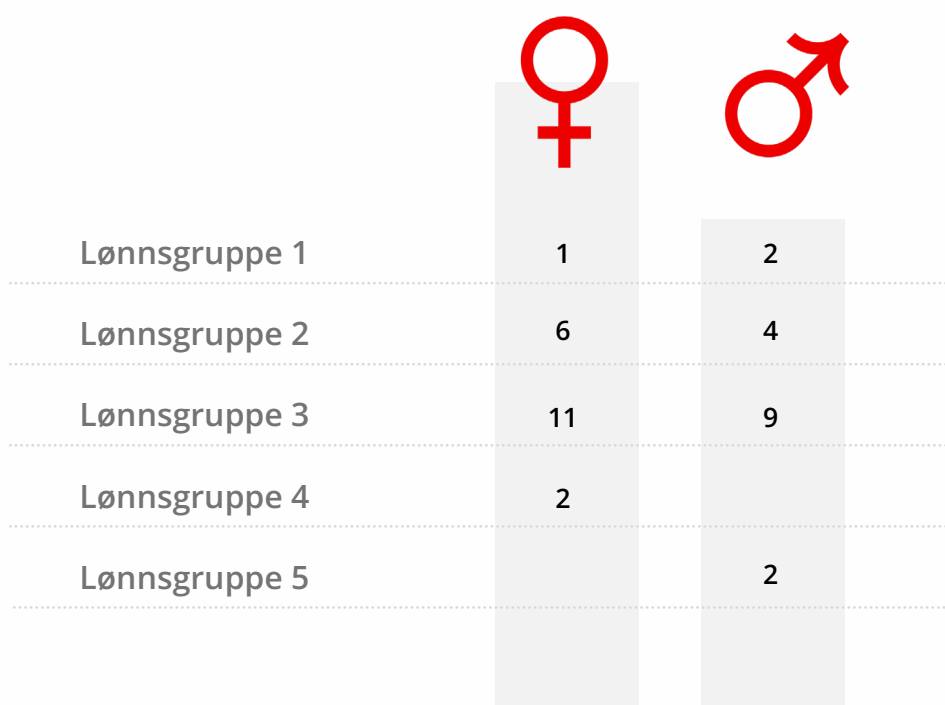


Rekruttering



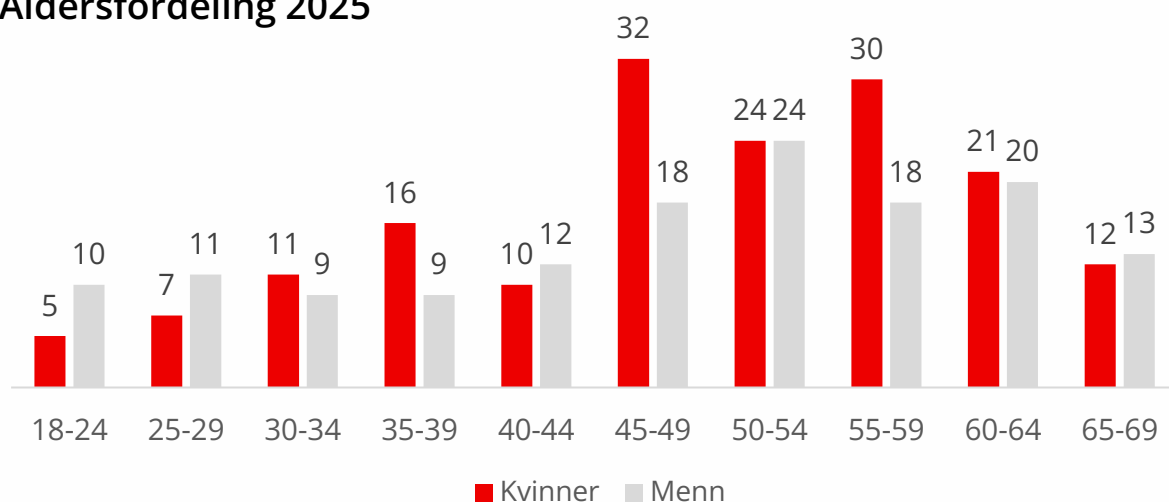
Nye rekruttering 2025

I 2025 ble det foretatt totalt 37 rekrutteringen, hvorav 20 er kvinner og 17 menn. Stillingsgruppene det har vært rekruttert til er beskrevet nedenfor.



		
Lønnsgruppe 1	1	2
Lønnsgruppe 2	6	4
Lønnsgruppe 3	11	9
Lønnsgruppe 4	2	0
Lønnsgruppe 5	0	2

Aldersfordeling 2025



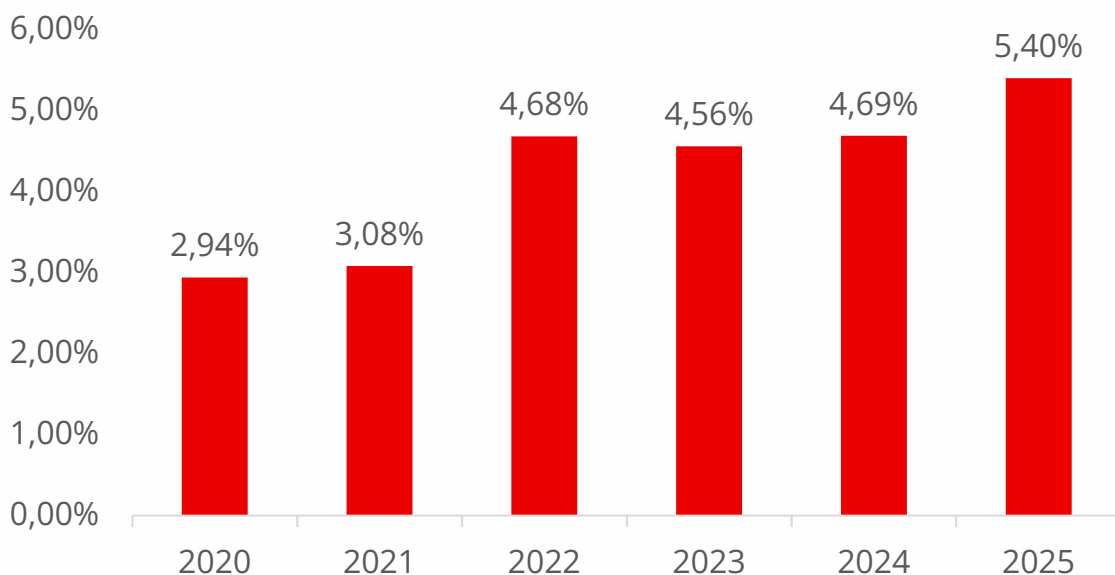
Gjennomsnittsalderen i LO var 48 år i 2025, uendret fra 2024.

LO verdsetter seniorers kompetanse, erfaring og bidrag i organisasjonen. Å beholde erfarne medarbeidere er viktig både for kontinuitet, kunnskapsoverføring og kvalitet i arbeidet. De fleste seniorer velger å bli værende i LO ut sitt yrkesaktive liv, noe som vi ser som et uttrykk for at organisasjonen oppleves som en attraktiv og inkluderende arbeidsplass også i en senere fase av yrkeslivet. Vi arbeider derfor aktivt med tiltak som gjør det attraktivt for seniorer å bli værende i LO så lenge som mulig. Dette innebærer blant annet å legge til rette for en arbeidshverdag som oppleves meningsfull, samtidig som vi tar hensyn til den enkeltes behov. Dette er en del av en helhetlig personalpolitikk som legger vekt på å utvikle og beholde kompetanse gjennom hele yrkeslivet.

For å sikre dette tilbyr vi for denne aldersgruppen:

- Utdanningspermisjon
- Utvidet mulighet til trening i arbeidstiden
- Prioritet hos naprapat
- Avdelingsledere med lang erfaring som ønsker å redusere ansvar mot slutten av yrkeslivet, gis mulighet til å gå over i andre stillinger i organisasjonen, samtidig som de beholder lønn og en aktiv rolle i organisasjonen.

Utvikling av sykefravær fra 2020 - 2025



Totalt sykefravær for LO i 2025 var 5.4 %. Dette er en økning fra 2024 da det totale sykefraværet lå på 4.6%. Økningen i sykefraværet i LO er bekymringsverdig, sett i lys av at det totale sykefraværet frem til 2025 har vært relativt stabilt, med unntak av betydelig reduksjon under pandemiårene 2020 og 2021.

Arbeidsmiljøutvalget har søkelys på reduksjon av fravær. Arbeidsmiljøutvalget har besluttet å beholde målsettingen om at totalt sykefravær ikke skal overstige 4 %. For å nå dette målet besluttet AMU i 2025 å nedsette et prosjekt som skal jobbe målrettet med tiltak for å redusere sykefraværet. Prosjektet har oppstart i 2026, og vil ha fokus på å styrke og utvikle den organisatoriske og individuelle kompetansen knyttet til forebygging og oppfølging av sykefravær, samt skape en kultur for åpenhet, tidlig dialog og støtte under helseutfordringer. Av andre velferds- og trivselstiltak for å fremme en sunn og inkluderende kultur, tilbyr LO ansatte en rekke frisklivstiltak som bedriftsidrettslag, eget treningsrom, fri til trening i arbeidstiden, behandling hos naprapat, støtte fra bedriftshelsetjenesten og tilgang til jobbpsykolog.



Del 2. Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering





Del 2. Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

LO arbeider systematisk for å fremme likestilling og bygge et inkluderende arbeidsmiljø. Vi har nulltoleranse for diskriminering og trakassering, og jobber for at alle ansatte uavhengig av bakgrunn, alder, kjønn og stilling, skal ha reelle muligheter til utvikling, påvirkning og deltakelse i et helsefremmende arbeidsmiljø.

Styringsgrunnlag og praktisk oppfølging

LO arbeider systematisk for å fremme likestilling og sikre like muligheter for alle ansatte. Arbeidet er integrert i organisasjonens personalpolitikk og følges opp gjennom konkrete tiltak innen rekruttering, kompetanseutvikling og karriereutvikling.

LO legger til rette for at ansatte skal ha like muligheter til faglig utvikling og avansement, og arbeider målrettet for å øke kvinnenandelen i ledende stillinger, samt menn i de mest kvinnedominerte stillingsgruppene. I rekrutteringsprosesser er målet om kjønnsbalanse en medvirkende faktor for innstilling ved ellers like kvalifikasjoner.

For å sikre at arbeidet er kjent og etterlevs i organisasjonen, legger vi vekt på at ansatte og ledere har god og relevante retningslinjer. Dette følges opp gjennom introduksjon for nyansatte og gjennom løpende lederoppfølging, der HMS- og inkluderingsarbeidet inngår som en del av det systematiske arbeidet i avdelingene.



Slik jobber vi for å sikre likestilling og hindre diskriminering

Det er opprettet en partssammensatt arbeidsgruppe under Arbeidsmiljøutvalget hvor mandatet er LOs interne arbeid med likestilling og mot diskriminering.

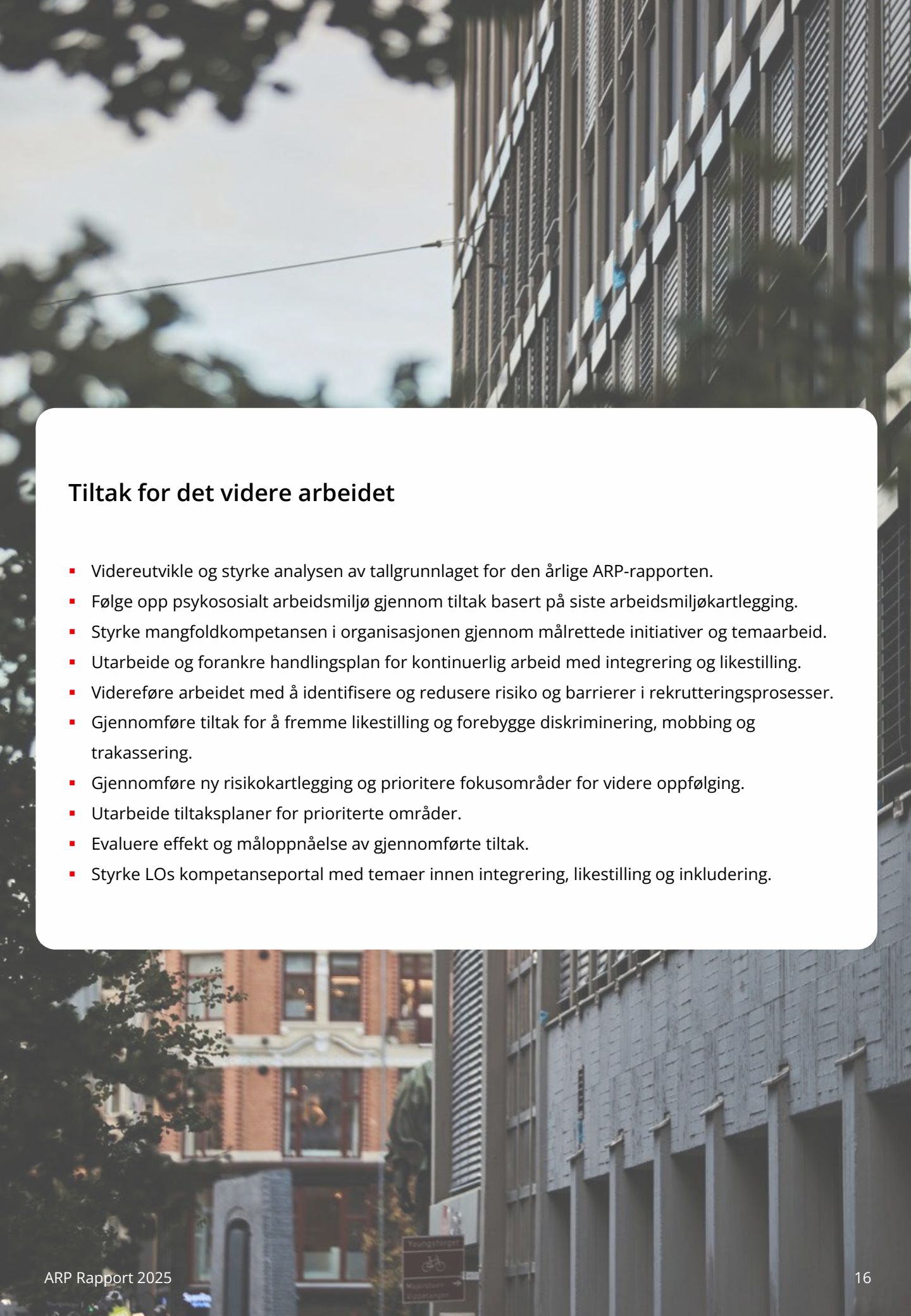
Arbeidsgruppen jobber med:

- Løpende evaluering av de personalpolitiske rutiner og praksiser i LO og vurdering av hvordan rutinene og praksisene kan virke ulikt på forskjellige grupper.
- Kartlegging av risiko for diskriminering og hindre for likestilling, samt evaluere eksisterende inkluderings- og likestillingstiltak.
- Prioritering av mål og tiltak for å hindre diskriminering og for å bidra til at LO som arbeidsplass styrker mangfoldet i utførelsen av arbeidet vårt og blant de ansatte.
- Rapportering i henhold til arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP).



Kartlegging av risikoer, hindre og årsaker

- Arbeidsgruppen for integrering og likestilling jobbet først og fremst med å få laget en god strategisk handlingsplan for det videre arbeidet med integrering og likestilling og for å hindre diskriminering. I arbeidet fokuseres det på risikoer for diskriminering og hindre for likestilling.
- LOs kompetanseportal ble lansert for å sikre at alle ansatte har en felles grunnkompetanse. I dette arbeidet vil det også utarbeides en modul som sikrer at alle ansatte har rett forståelse og kompetanse innen likestilling, mangfold og hindring av diskriminering.
- På den årlige medarbeiderkonferansen for alle ansatte i LO, hadde vi innlegg fra Rosa kompetanse, som er utviklet for å styrke kunnskap om kjønn og seksualitet med det formål om å bidra til likebehandling og inkluderende arbeidsplasser. Innlegget var en del av LOs arbeid med å sikre en arbeidsplass som er åpen, inkluderende og fri for diskriminering.
- Et partssammensatt utvalg har jobbet med analyser av utvalgte stillingsgrupper, for å vurdere lønnsnivå, stillingens oppgaver og utvikling, og sikre at alle har muligheter til utvikling hvis det er behov eller ønske om heving av kompetanse. Heller ikke i dette arbeidet ble det avdekket forskjeller mellom ansatte som hadde årsak i kjønn.



Tiltak for det videre arbeidet

- Videreutvikle og styrke analysen av tallgrunnlaget for den årlige ARP-rapporten.
- Følge opp psykososialt arbeidsmiljø gjennom tiltak basert på siste arbeidsmiljøkartlegging.
- Styrke mangfoldkompetansen i organisasjonen gjennom målrettede initiativer og temaarbeid.
- Utarbeide og forankre handlingsplan for kontinuerlig arbeid med integrering og likestilling.
- Videreføre arbeidet med å identifisere og redusere risiko og barrierer i rekrutteringsprosesser.
- Gjennomføre tiltak for å fremme likestilling og forebygge diskriminering, mobbing og trakassering.
- Gjennomføre ny risikokartlegging og prioritere fokusområder for videre oppfølging.
- Utarbeide tiltaksplaner for prioriterte områder.
- Evaluere effekt og måloppnåelse av gjennomførte tiltak.
- Styrke LOs kompetanseportal med temaer innen integrering, likestilling og inkludering.

2025

Aktivitets- og
redegjørelsesplikten (ARP)



Landsorganisasjonen i Norge
Torggata 12, 0181 Oslo
www.lo.no