

Rapport om likestilling og mangfold – 2025

1. Innledning

Arbeid mot diskriminering og for likestilling er forankret i likestillings- og diskrimineringsloven kapittel 4 § 26, som pålegger arbeidsgivere å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Denne redegjørelsen beskriver hvordan Arbeiderpartiet arbeider med likestilling og mangfold i egen organisasjon, samt status og utvikling i 2025.

2. Mål og prinsipper

I Arbeiderpartiets vedtekter er likestilling et grunnleggende prinsipp:

Arbeiderpartiets organer skal arbeide aktivt og planmessig for likestilling mellom kjønnene. Ved ansettelser skal det etterstrebjes balanse mellom kvinner og menn. Ved valg og oppnevninger skal begge kjønn være representert med 50 %, eller så nær dette som praktisk mulig.

I tillegg arbeider Arbeiderpartiet for økt mangfold med hensyn til:

- etnisitet
- religion
- funksjonsevne
- alder
- seksuell orientering

Målet er at organisasjonen i størst mulig grad skal gjenspeile mangfoldet i samfunnet.

3. Kjønnsbalanse og bemanning

3.1 Ansatte

Ved utgangen av 2025 hadde Arbeiderpartiet:

- 47 ansatte
 - 24 kvinner
 - 23 menn

Tre ansatte var i ulønnet permisjon.

Dette gir en balansert kjønnsfordeling i organisasjonen.

3.2 Ledelse og styrer

I sentralstyret er kjønnsfordelingen:

- 10 kvinner

- 10 menn

Dette innebærer tilnærmet 50 % kjønnsbalanse i tråd med vedtektene.

I tillegg deltar leder av AUF i sentralstyret.

4. Lønn og likestilling

4.1 Lønnsforhold

Kvinner lønn utgjør 96,3 % av menns lønn i 2025, noe som er på samme nivå som i 2024.

For stillingskategorien rådgivere er det full likelønn (100 %) mellom kvinner og menn.

Valgt politisk ledelse er ikke inkludert i lønnsstatistikken.

4.2 Forklaring på lønnsforskjeller

Følgende forhold påvirker lønnsnivået:

- Kvinner er overrepresentert i merkanfile stillinger
- Flere menn har lengre ansiennitet
- Lønssystemet er delvis ansiennitetsbasert

Dette bidrar til at det fortsatt er en viss lønnsforskjell, selv om det jobbes aktivt for å redusere denne.

5. Arbeidsforhold og sykefravær

5.1 Sykefravær

Samlet sykefravær i 2025 var 5,6 %, fordelt slik:

- Kvinner: 4,7 %
- Menn: 6,5 %

5.2 Tilrettelegging

Arbeiderpartiet legger til rette for individuelle behov.

- Én ansatt (kvinne) arbeider i redusert stilling etter eget ønske

Det føres en aktiv seniorpolitikk for å sikre at ansatte kan stå lenge i arbeid.

6. Arbeidsvilkår og organisering

Arbeiderpartiets ansatte følger Landsoverenskomsten mellom AAF og HK, og avlønnes innenfor et strukturert og forutsigbart system.

Dette bidrar til:

- Sikrer likebehandling

- transparens
 - forutsigbarhet i lønnsutvikling
 - reduserer risiko for diskriminering
-

7. Arbeid med mangfold og inkludering

7.1 Rekruttering

Arbeiderpartiet arbeider aktivt for å fremme mangfold gjennom:

- annonsering i flere kanaler
- målrettet rekruttering for å jevne ut skjevheter

Målet er å oppnå bedre balanse på tvers av stillinger og økt mangfold i organisasjonen.

7.2 Kompetanse og utvikling

Alle ansatte skal ha mulighet til utvikling gjennom:

- årlige medarbeidersamtaler
- tilrettelegging for videreutdanning
- kompetansekartlegging i eget HR-system

Dette bidrar til like muligheter for karriereutvikling uavhengig av bakgrunn.

8. Forebygging av diskriminering og trakassering

Arbeiderpartiet har nulltoleranse for trakassering, inkludert seksuell trakassering.

Det er etablert:

- egne retningslinjer mot trakassering
- et varslingsutvalg for behandling av saker
- kurs for ansatte og tillitsvalgte om håndtering av uønsket adferd

Tiltakene skal sikre et trygt og inkluderende arbeidsmiljø.

9. Vurdering og videre arbeid

9.1 Status

Arbeiderpartiet har:

- god kjønnsbalanse i organisasjonen og ledelsen
- høy grad av likelønn innen enkelte stillingsgrupper
- systemer for å fremme mangfold og forebygge diskriminering

9.2 Utfordringer

Det er fortsatt utfordringer knyttet til:

- lønnsforskjeller som følge av stillingsfordeling og ansiennitet
- kjønnsbalanse i enkelte stillingskategorier

9.3 Prioriterte tiltak fremover

- videreføre arbeid med likelønn
- sikre bedre balanse i stillingskategorier
- styrke mangfold i rekruttering
- videreutvikle kompetanse- og karrieretiltak

Redegjørelsen er behandlet og godkjent av sentralstyret.

Oslo, 8.juni 2026