

# Likestillingsredegjørelse OBOS BBL

OBOS bygger framtidens samfunn og oppfyller boligdrømmer. For å kunne oppfylle denne visjonen er vi avhengig av å ha mennesker på laget som gjenspeiler samfunnet rundt oss. Dette gjelder våre egne medarbeidere, men også leverandører og andre samarbeidspartnere. Alle skal ha like muligheter uavhengig av kulturell bakgrunn, etnisitet, funksjonsevne, kjønn og kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk, livssyn, religion eller seksuell orientering. Vi ønsker et variert og inkluderende arbeidsmiljø med like karrieremuligheter for alle. Det at vi er ulike og mangfoldige gjør oss bedre rustet til å utvikle produkter, løsninger og tjenester som samfunnet rundt oss har behov for.

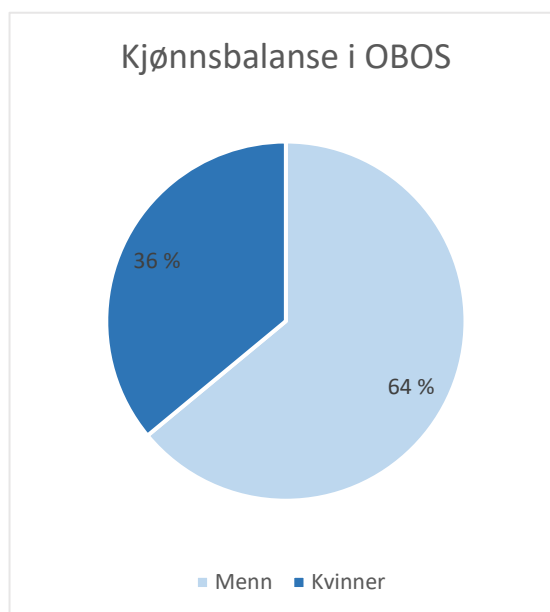


## Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

OBOS skal være en engasjerende og utviklende arbeidsplass for arbeidstakere av alle kjønn. OBOS med datterselskaper hadde 2 522 faste ansatte ved utgangen av 2020, hvorav 918 i Sverige.

Av ansatte i OBOS-konsernet er 36% kvinner og 64% menn, i Norge er fordelingen 41% og 59%. Det er en målsetning å ha en kjønnsfordeling på 50/50 i ledende stillinger. I 2020 er 37 % av ledere i OBOS-konsernet kvinner, mens konsernledelsen består av 5 kvinner og 5 menn. 40% av medlemmene i styret er kvinner.

Ansatte i OBOS er som hovedregel ansatt i faste heltidsstillinger. Et fåtall ansatte arbeider deltid og gjør dette etter eget ønske, som ved tilrettelegging etter arbeidsmiljølovens rettigheter av hensyn til alder eller omsorg for barn. Medarbeidere som er ansatt i midlertidige stillinger er i all hovedsak vikariater for medarbeidere som er i foreldrepermisjon. I 2020 er 1% av totalt antall ansatte i engasjement/vikariat, mens 3% jobber deltid.



Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon er 13,29 for menn og 20,28 for kvinner.

## Oppsummerende tabell

Totalt ansatte i Norge (1512)		Konsernledelsen		Ledere		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon gjennomsnitt		Faktisk deltid	
Menn	Kvinner	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
59%	41%	50%	50%	37%	63%	50%	50%	20,28 uker	13,29 uker	74%	26%

# Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

OBOS er ser verdien av å ha mennesker på laget som gjenspeiler samfunnet rundt oss. Vi jobber derfor med mål om et variert og inkluderende arbeidsmiljø med like karrieremuligheter for alle. Dette innebærer at OBOS legger til rette for at alle ansatte skal gis like muligheter til jobbutvikling, og vi jobber aktivt med å stimulere til å få flere kvinner inn i ledende stillinger. Ved ansettelser generelt har vi fokus på å rekruttere for å oppnå balanse med hensyn til alder, kjønn og annen bakgrunn.

## Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Alle ansatte i OBOS er ansvarlig for å bidra til et godt og produktivt arbeidsmiljø, og opptre på en måte som styrker samholdet internt og skaper tillit og respekt innad og utad. Vårt likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens strategi, våre verdier og etiske retningslinjer, HMS-håndbok og personal- og lederhåndbok.

I OBOS er det nulltoleranse for trakassering, og i våre etiske retningslinjer henvises det til hvordan ansatte går frem dersom det oppstår situasjoner der det må varsles. Det er utarbeidet gode beskrivelser av varslingsrutinen, som ligger lett tilgjengelig på intranettet. Det gjennomføres årlige vernerunder hvor man blant annet søker å avdekke tilfeller av trakassering eller andre uønskede hendelser. Det er i 2020 ikke rapportert om hendelser av diskriminering eller andre uønskede hendelser gjennom vernerunder eller varslingsrutinen.

Gjennom jevnlig medarbeiderundersøkelser kartlegges arbeidsmiljø og medarbeiderengasjement, og resultatene følges opp i hver enkelt avdeling, og det skal utarbeides tiltak der det er behov for å forbedre. Tiltakene skal følges opp og evalueres. Det skal gjennomføres en ny medarbeiderundersøkelse våren 2021. I 2020 ble det også gjennomført pulsmålinger relatert til arbeidsmiljø og arbeidssituasjon i forbindelse med håndtering av koronapandemien.

## Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Historien viser at man må jobbe målrettet med likestilling. Fortsatt finnes det eksempler på diskriminering i arbeidslivet, både bevisst og ubevisst. Vi må derfor jobbe aktivt med dette for å sikre en inkluderende arbeidsplass. Det er et langsiktig og kontinuerlig arbeid. I OBOS er vi allerede i gang med flere konkrete tiltak som vi mener bidrar til dette.

Vernetjenesten i OBOS er organisert i ulike verneområder med tilhørende verneombud. For å sikre et godt fysisk og psykisk arbeidsmiljø, har verneombudene årlige gjennomganger i alle verneområder. Dette inkluderer blant annet skriftlige spørreundersøkelser med etterfølgende gjennomgang sammen med leder. HMS er også fast tema i møtene i bedriftsutvalget (BU) og i arbeidsmiljøutvalget (AMU).

Det gjennomføres jevnlig opplæring i HMS for ledere og verneombud, og i 2020 ble det blant annet gjennomført kurs for verneombudene med fokus på arbeidsmiljø og mobbing. Dette ble gjort i samarbeid med MOT, en organisasjon som retter seg primært mot ungdom, og som har fokus på å utvikle samfunn – slik OBOS også har. OBOS er en av hovedsamarbeidspartnerne til MOT.

Profesjonelle og grundige rekrutteringsprosesser er et prioritert område. Alle faste stillinger i konsernet lyses ut internt fordi vi legger stor vekt på den muligheten intern mobilitet gir i et utviklingsperspektiv, både for den enkelte medarbeider og for organisasjonen som helhet.

Vi gjennomfører grundige prosesser der alle søkere skal ivaretas på en god måte. Det er definert en strukturert prosess for rekruttering, og HR er involvert i alle rekrutteringsprosesser. Det stilles krav til rekrutterende leder og eventuelle eksterne rekrutteringstjenester om vurdering av mangfold og likestilling. Alle rekrutterende ledere tilbys jevnlig kurs i rekruttering, hvor det settes søkelys på bevisstgjøring av ubevisste fordommer og hvordan hindre ubevisst og bevisst diskriminering i prosessene. I 2020 har vi arbeidet mer bevisst med bruk av bilder og ordvalg i stillingsannonser for å tiltrekke oss et større mangfold blant søkerne. Dette har vi sett effekten av.

Byggebransjen har tradisjonelt vært en mannsdominert bransje med en markant skjevhet i rekrutteringsgrunnlaget. OBOS er opptatt av at vi, som en betydelig aktør skal gå foran og bidra til å øke andelen kvinner i bransjen. Ved rekruttering til stillinger i denne delen av virksomheten søkes det derfor bevisst å øke kvinneandelen. Det er også en målsetning å ha en kjønnsfordeling på 50/50 i ledende stillinger i hele konsernet og å jobbe for en god kjønnsbalanse i alle nivå.

OBOS ønsker at alle i konsernet skal gis samme forutsetning for personlig og faglig utvikling. Vi gjennomfører årlige utviklingssamtaler for samtlige ledere og medarbeidere. I en organisasjon i stadig utvikling er det vesentlig for OBOS å legge til rette for kompetanseheving og ansattes etter- og videreutdanning, noe som blant annet gjøres gjennom en egen stipendordning der ansatte kan søke om støtte til videreutdanning eller kurs. Vi jobber aktivt med lederutvikling og tilbyr jevnlig kurs og lederutviklingsprogram. Det jobbes også med å tilby en større bredde i kompetanseutvikling for alle medarbeidere. OBOS Extend er konsernets interne program for ledertalentutvikling, med en grundig opptaksprosess hvor vi legger til grunn forutsetning om mangfold og jevn kjønnsbalanse blant deltakere.

I OBOS skal alle ansatte bli riktig lønnet for arbeidet de utfører, uavhengig av kjønn. Alle ansattes lønn vurderes årlig. I forbindelse med lønnsvurderinger og lønnsfastsettelse ved nyansettelser foretas det vurdering av likelønn for å unngå at det oppstår skjevheter. Dersom det ved årlig lønnsvurdering avdekkes skjevheter som ikke kan begrunnes i andre forhold, gis det ekstra midler for å utjevne disse.

OBOS er opptatt av at de ansatte over tid skal ha en sunn balanse mellom jobb og fritid. Jobben er bare én del av livet, og den må fungere sammen med resten, i alle livsfaser. Det tar OBOS på alvor, og vi er opptatt av å imøtekomme behov for fleksibel arbeidstid for ansatte i ulike livsfaser. Det legges til rette for at alle ansatte i OBOS skal ha mulighet til å benytte seg av sine rettigheter til foreldrepermisjon. I de norske selskapene gis det betalt foreldrepermisjon tilsvarende 100 prosent av fastlønn. I 2020 har OBOS vist stor fleksibilitet og forståelse for behovet for å finne en god balanse mellom hjemmesituasjon og arbeid i forbindelse med koronapandemien.

Som et ledd i arbeidet med mangfold og likestilling har OBOS i 2020 inngått samarbeid med:

- **Equality Check:** Ansatte kan gi en anonym vurdering av hvordan de vurderer OBOS med henblikk på like muligheter, bedriftskultur, balanse mellom arbeid og privatliv, samt ledelsens engasjement for mangfold.

- **SHE Conference 2020:** Vi har gått inn som partner i SHE-konferansen, som regnes som Europas største konferanse for likestilling i næringslivet og skal inspirere bedrifter til å få flere kvinner i toppledelse.
- **Diversitas (partneravtale signeret 2021):** Diversitas er et nettverk for mangfold og kjønnsbalanse i bygg- og anleggsbransjen. Gjennom Diversitas skal bransjen jobbe for å finne tiltak, dele erfaringer, bygge kunnskap og skape holdningsendringer.

Som en viktig samfunnsaktør har OBOS engasjert seg i likestillingsdebatten gjennom en samarbeidsavtale med Toppfotball Kvinner. Som en del av denne avtalen har flere spillere i toppserien fått deltidsjobb som trainee i OBOS eller stipend som gjør det lettere for dem å satse på fotballkarrieren. Dette startet i 2019 og har vært videreført i 2020.

## Videre arbeid med likestilling og ikke-diskriminering

Ansvar for å sikre likestilling og hindre diskriminering er både et leder- og medarbeideransvar. HR, tillitsvalgte og ansattrepresentanter, og vernetjenesten skal sammen med ledelsen i OBOS jobbe for å tilrettelegge for, koordinere og evaluere arbeidet.

HR har gjort en evaluering av arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering i 2020 og viser til at det vil være hensiktsmessig å jobbe enda mer strukturert og planmessig fremover. Konsernledelsen har derfor satt ned en intern arbeidsgruppe med oppstart i 2021. Arbeidsgruppen har mandat til å utarbeide en strategi for mangfold, likestilling og inkludering. Ut fra denne vil det utarbeides en handlingsplan for å sikre et strukturert arbeid og oppfølging av både kortsiktige og langsiktige tiltak. HR leder arbeidsgruppen og vil ha jevnlig involvering med ansattes representanter og tillitsvalgte i arbeidsmiljøutvalget (AMU).

Medarbeiderundersøkelsen og årlige verneundersøkelser har ikke avdekket klare problemområder som hinder for likestilling og ikke-diskriminering. Ved siste medarbeiderundersøkelse ble arbeidsmiljøet trukket fram som noe av det de ansatte verdsetter mest og er fornøyd med. Det er dermed ikke sagt at ikke det finnes risiko- eller forbedringsområder. Anonyme vurderinger som er gitt for OBOS gjennom vår side på Equality Check viser maks score på de fleste kriteriene, men at tilrettelegging for foreldrepermisjon og balanse mellom jobb og fritid er de to områdene vi kan bli bedre på. Vi mener at det vil være hensiktsmessig å se nærmere på om det i dag er retningslinjer eller rutiner som kan virke indirekte eller direkte diskriminerende eller hemmende for karrieremuligheter for enkelte. Vi ønsker også å sikre at våre retningslinjer mot trakassering og diskriminering i større grad er kjent blant våre ansatte.

Det er også et uttalt mål om bedre kjønnsbalanse blant ledere på nivå 3 og 4, samt arbeide for en jevnere kjønnsbalanse generelt i deler av virksomheten hvor det er større skjevheter. Dette vil man se på i sammenheng med både rekrutteringsprosesser, markedsføringstiltak og kompetanseutvikling.

Vi planlegger blant annet for følgende tiltak i 2021:

- Utarbeide og implementere en omforent strategi for arbeidet med mangfold, likestilling og inkludering i konsernet
- HR skal gjennomføre eksternt kurs i mangfold og ubevisst diskriminering og vurdere hvordan dette kan videreformidles til ledere i OBOS
- Vi vil inkludere temaer knyttet til mangfold, inkludering og arbeid mot diskriminering og trakassering inn i eksisterende lederopplæring i større grad
- Synliggjøre arbeidet med mangfold, likestilling og ikke-diskriminering internt og eksternt
- Utarbeide kurs for ledere i hvordan skrive gode, synlige og inkluderende stillingsannonser
- Kartlegging og analyse av lønn og betingelser
- Gjennomgang av eksisterende retningslinjer og prosedyrer
- Medarbeiderundersøkelsen skal gjennomføres i 2021, hvor temaområdene likestilling og inkludering blir innarbeidet i undersøkelsen