

Mangfold og inkludering

Strategi 2021-2026





Innhold

Forord	4
Innledning	5
Mangfold, likestilling og inkludering	6
Mål	7
Suksesskriterier	8
Fokusområder og evaluering av tiltak	10
Roller og ansvar	13

Forord

OBOS skal bygge fremtidens samfunn og oppfylle boligdrømmer. For å levere på vår visjon og våre mål over tid trenger vi arbeidskraft med et bredt spekter av kompetanse, perspektiver og erfaringer. Vi er avhengig av å ha mennesker med på laget som gjenspeiler samfunnet rundt oss.

For å lykkes må mangfold og inkludering være en integrert del av alt vi gjør, hvordan vi tenker og hvordan vi jobber. For å skape forandring må vi bygge på et solid fundament. Vi må fortsette å ansette, identifisere og utvikle talenter og gode rollemodeller. Mangfold og likestilling skaper muligheter, og inkludering skaper en kultur for å opprettholde og nyttiggjøre oss av disse mulighetene.

Dette arbeidet berører alle virksomheter i OBOS, men på ulike måter. Denne strategien skal være et styringsverktøy i arbeidet med mangfold, likestilling og inkludering, samtidig som den enkelte virksomhet må operasjonalisere og synliggjøre dette arbeidet i sine planer og mål.

Dette er et langsiktig og kontinuerlig arbeid, hvor summen av alle tiltak bidrar til suksess. Jeg er sikker på at vi sammen kan bygge en inkluderende kultur som gjør oss enda bedre rustet til å gå ett skritt lengre for å bygge framtidens samfunn og oppfylle boligdrømmer.



Daniel Kjørberg Siraj
Konsernsjef

Innledning

En strategisk tilnærming til mangfold, likestilling og inkludering er en viktig suksessfaktor for å kunne møte fremtidens utfordringer. Virksomheter som lykkes arbeider planmessig, aktivt og målrettet. Strategien er ment som et felles rammeverk for dette arbeidet og danner grunnlag for iverksetting og oppfølging av tiltak.

Handlingsorientert tilnærming

Arbeidet med mangfold og inkludering er forankret i vår konsernstrategi, verdier og etiske retningslinjer. OBOS har over flere år hatt et uttalt fokus på mangfold og likestilling fra toppledelsen, og som organisasjon har vi tatt et tydelig standpunkt i samfunnsdebatten på dette området. Vi har vært handlingsorienterte og støttet opp under positive initiativ. Det skal vi fortsette med.

Det er et verdibasert valg å arbeide med dette. Det er viktig fordi det er riktig. Vi ønsker å være en arbeidsgiver som preges av en inkluderende kultur, som skaper engasjement og trivsel og motiverer til å gjøre en innsats. Og som en viktig samfunnsaktør har vi et sosialt

engasjement utover vår egen organisasjon. Forskning viser at å bygge en mangfoldig og inkluderende kultur kan gi uttelling blant annet i form av innovasjon og bedre beslutningstaking, økt trivsel og et godt internt og eksternt omdømme.

Se muligheter fremfor utfordringer

Det er viktig å erkjenne at mangfold kan potensielt by på utfordringer. Manglende forståelse for ulikheter, ubevisste fordommer og stereotypisk tenkning er naturlige utfordringer som kan bidra til feilbedømming eller beslutninger som tas på feil grunnlag.

Mulighetene ligger i at vi gjennom økt kunnskap, bevisstgjøring, åpen diskusjon og refleksjon kan bidra til holdningsendring og bygge en inkluderende kultur. Vi skal jobbe systematisk og utarbeide gode verktøy og rutiner som bidrar til å skape et godt samarbeidsklima slik at vi håndterer utfordringene som måtte oppstå på en profesjonell og konstruktiv måte.

Mangfold, likestilling og inkludering

Mangfold

Mangfold er en samlebetegnelse for å beskrive individuelle forskjeller, store som små. Dette kan være f.eks. alder, kjønn, etnisitet, funksjons-forskjeller, personlighet, verdier, utdanning, seksuell legning eller livserfaring. Mangfold er både våre synlige og ikke-synlige forskjeller mellom oss.

Det handler om å respektere og verdsette det som gjør oss forskjellig. Økt mangfold kan bidra til flere stemmer og ulike perspektiv, men det sentrale er hvordan vi utnytter dette mulighetsrommet. Når vi anerkjenner merverdien i ulikhetene og legger til rette for å se verdien i hverandres forskjeller, kan vi utnytte potensialet en mangfoldig arbeidsstyrke gir.

Likestilling

Likestilling innebærer at alle mennesker skal ha like muligheter og rettigheter uavhengig av kjønn, kjønnsuttrykk og identitet. Et kjønnsdelt arbeidsmarked kan hindre reell valgfrihet. Kanskje den enkelte ikke velger utdanning eller yrke etter interesse og egnethet, men etter hva de oppfatter av normer og forventninger fra samfunnet? Da risikerer vi dårlig utnyttelse av befolkningens ressurser. En god kjønnsbalanse er viktig for OBOS, både for å sikre likestilling mellom ulike kjønn, og for

å sikre at de best kvalifiserte kandidatene ikke blir ekskludert på grunn av kjønn. OBOS har nulltoleranse mot mobbing og trakassering og skal jobbe forebyggende mot dette.

Inkludering

Inkludering oppnås ved at vi alle bidrar til at enkeltmennesker og grupper blir rettferdig behandlet og sosialt og kulturelt ivaretatt.

OBOS skal jobbe for en organisasjonskultur der alle behandles med respekt og arbeidsmiljøet oppleves som inkluderende og imøtekommende. Det skal være åpenhet for diskusjon og feedback, og rom for å feile, i en kultur som oppmuntrer til læring, utvikling og nytenking.

Gjennom å forplikte oss til å arbeide for en mangfoldig og inkluderende kultur, legger vi til rette for samhörighet, tilhörighet, og økt engasjement.

MÅL

OBOS er en inkluderende organisasjon hvor alle medarbeidere føler seg verdsatt, respektert og engasjert.

Vårt mangfold av ulike mennesker bidrar til OBOS sin suksess.

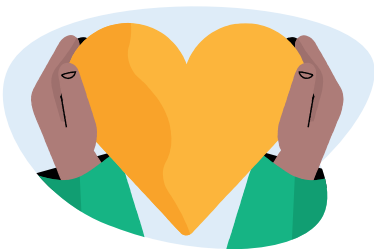


Suksesskriterier

OBOS har identifisert fire suksesskriterier for å nå målet om en kultur preget av mangfold og inkludering. Disse suksesskriteriene utgjør de viktigste områdene vi skal jobbe innenfor.

Tiltrekke, rekruttere og utvikle et mangfold av talenter

Klarer vi å tiltrekke oss og beholde et mangfold av talentfulle medarbeidere, har vi et stort konkurransefortrinn. Gjennom strategisk markedsføring og gode prosesser for rekruttering skal vi sikre en inkluderende prosess som appellerer til et større mangfold. Vi skal være en aktiv pådriver for at vår bransje er attraktiv når unge velger yrkeskarriere, uavhengig av individuelle faktorer som f.eks. kjønn, kulturell bakgrunn eller funksjonsevne. Gjennom kompetente ledere og gode prosesser for onboarding og medarbeiderutvikling, skal vi også sikre at alle ansatte får den veiledningen og de ressursene de behøver for å nå sitt fulle potensial.



Et inkluderende lederskap

Et inkluderende lederskap ser verdien av mangfold på arbeidsplassen. Skal vi lykkes med mangfold og inkludering, må det være godt forankret hos ledelsen. Ledere har en viktig rolle - de må være gode rollemodeller. Vi må utvikle ledere som ønsker å benytte mangfoldet til å skape en bedre og mer produktiv arbeidsplass. En inkluderende leder er nysgjerrig på mennesker, skaper tillit og er bevisst på egne fordommer. Slike ledere oppfordrer sine medarbeidere til å komme med ulike perspektiver og meninger for å få et bredere og bedre beslutningsgrunnlag. Gjennom å åpne opp for meningsutvekslinger og innspill inspirerer de mennesker med ulike bakgrunner til å oppnå suksess.





En inkluderende organisasjonskultur som tilbyr like muligheter

Vi har et felles ansvar for å skal skape en kultur som preges av åpenhet, respekt og tillitt. I OBOS fremmer vi utvikling gjennom å gi fleksibilitet og frihet til å finne nye løsninger. En inkluderende kultur der vi tør å si fra, ta tak i urettferdighet og tar hverandre på alvor. Vi må sikre at vi har en personalpolitikk som fremmer balanse mellom jobb og fritid, ulike livsfaser, sikrer likestilling og hindrer diskriminering.

En aktiv samfunnsaktør

Vi skal fremme mangfold og likestilling i samarbeid med våre leverandører, våre samarbeidspartnere og som eier. Vi skal fortsette å ta en aktiv rolle i samfunnsdebatten og bidra til en positiv samfunnsutvikling. Vi skal støtte gode initiativ og inngå partnersamarbeid som støtter oppunder vår strategi. Våre medlemmer og kunder skal behandles med respekt og ikke oppleve ubevisst eller bevisst diskriminering.

Fokusområder og evaluering av tiltak

Strategien konkretiseres i en overordnet handlingsplan, som skal inneholde tiltak, tiltakets intensjon, hvem som er ansvarlig og tidslinje. Handlingsplanen oppdateres og revideres fortløpende.

Mål og tiltak skal evalueres jevnlig, minimum halvårlig. De enkelte virksomhetsområdene skal selv sette konkrete mål og tiltak som skal iverksettes og sikre at den overordnede strategien følges opp.



Kjønnsbalanse

Det er gjort store fremskritt på enkelte områder når det gjelder kjønnsbalanse i OBOS. Vi har oppnådd jevn kjønnsbalanse i konsernledelsen og kvinneandelen blant ledere i OBOS ligger på 37%. Til tross for dette er det fortsatt langt igjen til vi når kjønnsbalanse i alle virksomhetsområder. Vi må sikre at vi legger til rette for like muligheter og at de beste kandidatene ikke blir diskriminert på grunn av kjønn eller kjønnsuttrykk, både ved intern og ekstern rekruttering.

Vi vil øke kjønnsbalansen blant medarbeidere innen yrkesgrupper der det er en skjev balanse, og sikre en jevn kjønnsbalanse på alle ledernivå. Konkrete mål er 50/50 kjønnsbalanse for styret, konsernledelsen og ledergrupper, samt talent- og traineeprogrammer. Vi skal jobbe for et rettferdig lønnsnivå, uavhengig av hvilket kjønn du har.



Etnisitet og kulturelt mangfold

Det etniske og kulturelle mangfoldet i Norden er økende. For OBOS er det viktig å gjenspeile det samfunnet vi opererer i, for å kunne tilby bedre produkter og tjenester til et bredt mangfold av medlemmer og kunder. Å arbeide for et større etnisk og kulturelt mangfold vil bidra til å gjøre oss mer konkurransedyktig og til en arbeidsgiver som flere opplever som relevant og attraktiv. Vi skal jobbe for økt bevisstgjøring og kompetanse internt, utvikle gode rollemodeller og synliggjøre våre initiativ eksternt. Vi har nulltoleranse for rasisme og diskriminering.

LHBT+

I OBOS skal alle ansatte føle seg verdsatt, inkludert og likeverdig behandlet, uavhengig av deres seksuelle orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Ingen skal oppleve hets, diskriminering eller begrenset frihet på bakgrunn av hvem de er, og alle skal ha rett til å være seg selv i OBOS. Vi skal jobbe for å fremme gode holdninger, og jobbe for likeverd og like muligheter.

Et helhetlig fokus på mangfold

Utover de prioriterte fokusområdene skal vi arbeide med å både tiltrekke oss og rekruttere et større mangfold generelt, også når det gjelder mennesker med nedsatt funksjonsevne og alder. Vi skal jobbe for å hindre diskriminering på alle områder. OBOS skal være og oppleves som et sted hvor vi jobber mot felles mål, og med takhøyde for ulikheter. OBOS skal være en trygg arbeidsgiver for alle.



Evaluering av måloppnåelse og effekt av tiltak

Vi skal ikke måle for målingens skyld. I motsetning til tiltak for bedre kjønnsbalanse, er arbeidet med mangfold mer komplisert. Kjønn er lett å telle, mens etnisk mangfold ikke kan telles på samme måte. Personopplysningsloven setter begrensninger når det gjelder å samle inn og lagre informasjon om arbeidstakeres og arbeidssøkeres demografi. Det vil derfor være vanskelig å sette konkrete tallbaserte mål for andre variabler enn kjønn og alder.

Likevel er det viktig å følge opp de målene man setter og evaluere hvorvidt tiltakene man har gjort gir de resultatene vi håpet på, eventuelt hvorfor ikke.

Fra og med 2021 måles variabler knyttet til likestilling og inkludering i medarbeiderundersøkelsen i OBOS. Resultatene fra undersøkelsen gir oss et bilde av hvordan medarbeidere opplever OBOS som en inkluderende arbeidsplass og kan danne et grunnlag for videre arbeid. Resultatene kan suppleres med pulsmålinger, fokusgrupper og kvalitative intervjuer, samt den uavhengige plattformen Equality check. I tillegg til evaluering av rekrutteringer, og undersøkelser av on- og offboarding.



Rapportering

Status på arbeidet med mangfold og likestilling rapporteres til konsernledelsen og i BU/AMU. HR skal sørge for rapporteringsformat, samt samle informasjon og presentere status. Årlig skal det i forbindelse med årsrapporten rapporteres i henhold til lovkrav i henholdsvis Norge og Sverige. Det skal blant annet rapporteres på kjønnsbalanse og kjønnsfordeling blant ansatte og stillingskategorier, lønnsforskjeller, hvordan man fremmer likestilling og arbeid mot diskriminering.

Roller og ansvar

Alle medarbeidere

Vi er alle ansvarlige for å bidra til et godt og inkluderende arbeidsmiljø i OBOS. Vi skal ta ansvar for å si fra når vi opplever eller ser noe som ikke aksepteres. Vi skal opptre på en måte som styrker samholdet internt ved å gi og skape tillit, og utøve gjensidig respekt til hverandre, våre medlemmer, kunder og samarbeidspartnere.

Ledere

Våre ledere er rollemodeller og har en viktig rolle i operasjonalisering og etterlevelse av strategien, samtidig som de skal sikre at tiltak bli gjennomført i sin avdeling. Ledere må ta eierskap til dette arbeidet og bidra til å skape en inkluderende kultur blant sine medarbeidere. De har et ekstra ansvar for å utfordre sitt eget lederskap, bli bevisst sine ubevisste fordommer og søke kunnskap som istandsetter dem til å lede et mangfold av medarbeidere. De må sørge for at alle får like muligheter til utvikling slik at alle får brukt sin kompetanse og sine ferdigheter på best mulig måte.

HR

HR utarbeider strategi og overordnet handlingsplan for mangfold og inkludering, og bistår ledere i å operasjonalisere arbeidet, og iverksetter og evaluerer konsernovergripende tiltak. HR må ha god kunnskap om mangfold, likestilling og inkludering for å kunne være en god sparringspartner for ledere. HR sørger for at interne rutiner og retningslinjer er i tråd med lovverk og har ansvaret for rapportering til ledelsen og mot offentlige myndigheter.



