

Likestillingsredegjørelse 2021

OBOS rommer alle. Med likestilling menes at vi legger til rette for at alle ansatte skal gis like muligheter og rettigheter, uavhengig av kulturell bakgrunn, etnisitet, funksjonsevne, livssituasjon, kjønn, kjønnsidentitet og uttrykk, religion eller seksuell orientering. 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. 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.

Tilstand for kjønnslikestilling

OBOS skal være en engasjerende og utviklende arbeidsplass for arbeidstakere av alle kjønn. Vi har en målsetning om en 50/50 kjønnsfordeling i ledende stillinger og en jevn kjønnsbalanse på alle nivåer i konsernet.

OBOS med datterselskaper hadde 2622 faste ansatte ved utgangen av 2021, hvorav 945 i Sverige. Av ansatte i OBOS-konsernet er 36 % kvinner og 64 % menn, og blant ledere er 36 % kvinner og 64 % menn. For kontoransatte er fordelingen 41 % kvinner og 59 % menn, med 44 % kvinnelige og 56 % mannlige ledere. Konsernledelsen består av 5 kvinner og 5 menn, mens styret består av 4 kvinner og 6 menn.

OBOS tilbyr i all hovedsak fulltidsstillinger. Et fåtall ansatte arbeider deltid. Kartleggingen viser at de fleste jobber deltid etter eget ønske, av helsemessige årsaker eller grunnet behov for tilrettelegging etter arbeidsmiljølovens bestemmelser som følge av alder eller omsorg for barn. Etter en kartlegging av ufrivillig deltid ser vi at av 17 ansatte i deltidsstilling var det 2 ansatte som oppga at de nå ønsket og var tilgjengelig for å jobbe mer. Av disse var en kvinne og en mann.

Medarbeidere som er ansatt i midlertidige stillinger er i all hovedsak vikarer for medarbeidere som er i foreldrepermisjon, eller innehar stillinger som i sin natur er av kortvarig art, som for eksempel sommertraineer.

	Kvinner	Menn
Kjønnsbalanse alle ansatte (OBOS konsern)	36%	64%
Kjønnsbalanse i ledelsen (OBOS konsern)	36%	64%
Midlertidig ansatte (OBOS Norge)	62%	38%
Faktisk deltid (OBOS Norge)	79%	21%
Foreldrepermisjon gjennomsnitt antall uker	17	8

Kjønnsfordeling per selskap (med ca. 50 ansatte eller mer)	Antall kvinner	Antall menn	% kvinner	% menn
OBOS BBL	255	223	53%	47%
OBOS Eiendom	20	26	43%	57%
OBOS Eiendomsforvaltning	195	110	64%	36%
OBOS Block Watne	60	392	13%	87%
OBOS Prosjekt	18	73	20%	80%
OBOS Eiendomsmeglere og Fellestjenester	16	36	31%	69%
OBOS-banken	29	27	52%	48%

Kjønnsforskjeller i lønn

I OBOS skal alle ansatte bli riktig lønnet for arbeidet de utfører, uavhengig av kjønn. I forbindelse med lønnsoppgjør gjøres det årlige vurderinger av likelønn og det gis ekstra midler for å utjevne eventuelle skjevheter som ikke kan begrunnes i andre forhold enn kjønn.

OBOS har i 2021 gjennomført en kartlegging av kjønnsforskjeller i lønn på ulike stillingsnivå for de av våre selskap som har 50 ansatte eller flere. I samarbeid med tillitsvalgte har HR definert stillingsgrupper for hvert selskap. Dette er gjort basert på en vurdering av kompetanse, ansvar og arbeidsforhold, slik at stillingene innenfor de ulike gruppene er sammenlignbare. Kartlegging av snittlønn er fordelt på kjønn og kjønnsfordeling for hvert av nivåene, som vist i tabellene. I henhold til rapporteringskrav har grupper med færre enn 5 ansatte per kjønn blanke felt når det kommer til lønnsforskjeller.

Gjennomsnittslønn OBOS BBL	Andel kvinner	Forskjeller mellom kvinner og menn alle kontante ytelser	Forskjeller mellom kvinner og menn fastlønn
Totalt	53%	110,6%	100,3%
Gruppe 1	50%	>5	>5
Gruppe 2	42%	84,7%	85,4%
Gruppe 3	45%	89,8%	92,7%

Gruppe 4	51%	109,0%	97,9%
Gruppe 5	91%	>5	>5
Gruppe 6	82%	123,7%	125,6%

*

Gjennomsnittslønn OBOS Eiendom	Andel kvinner	Forskjeller mellom kvinner og menn alle kontante ytelser	Forskjeller mellom kvinner og menn fastlønn
Totalt	43%	76,5%	102,6%
Gruppe 1	0%	>5	>5
Gruppe 2	50%	>5	>5
Gruppe 3	15%	>5	>5
Gruppe 4	62%	98,3%	97,5%
Gruppe 5	100%	>5	>5

Gjennomsnittslønn OBOS Eiendomsforvaltning	Andel kvinner	Forskjeller mellom kvinner og menn alle kontante ytelser	Forskjeller mellom kvinner og menn fastlønn
Totalt	64%	89,4%	88,6%
Gruppe 1	0%	>5	>5
Gruppe 2	0%	>5	>5
Gruppe 3	50%	>5	>5
Gruppe 4	33%	>5	>5
Gruppe 5	70%	117,5%	128,5%
Gruppe 6	60%	92,9%	96,1%
Gruppe 7	90%	88,9%	86,8%

Gjennomsnittslønn OBOS Block Watne	Andel kvinner	Forskjeller mellom kvinner og menn kontante ytelser	Forskjeller mellom kvinner og menn fastlønn
Totalt	13%	87,7%	84,7%
Gruppe 1	0%	>5	>5
Gruppe 2	17%	>5	>5
Gruppe 3	14%	>5	>5
Gruppe 4	8%	>5	>5
Gruppe 5	16%	93,1%	92,8%
Gruppe 6	25%	111,5%	104,9%
Gruppe 7	0%	>5	>5
Gruppe 8	94%	>5	>5
Gruppe 9	21%	>5	>5
Gruppe 10	60%	>5	>5

Gjennomsnittslønn OBOS Prosjekt	Andel kvinner	Forskjeller mellom kvinner og menn kontante ytelser	Forskjeller mellom kvinner og menn fastlønn
Totalt	20%	65,4%	68,5%
Gruppe 1	0%	>5	>5
Gruppe 2	17%	>5	>5
Gruppe 3	20%	>5	>5
Gruppe 4	0%	>5	>5
Gruppe 5	19%	88,5%	89,1%
Gruppe 6	100%	>5	>5

Gjennomsnittslønn OBOS Eiendomsmeglere og Fellestjenester	Andel kvinner	Forskjeller mellom kvinner og menn kontante ytelser	Forskjeller mellom kvinner og menn fastlønn
Totalt	31%	81,7%	56,6%
Gruppe 1	0%	>5	>5
Gruppe 2	50%	>5	>5
Gruppe 3	36%	>5	>5
Gruppe 4	67%	>5	>5
Gruppe 5	20%	>5	>5
Gruppe 6	31%	>5	>5
Gruppe 7	50%	>5	>5

Gjennomsnittslønn OBOS- banken	Andel kvinner	Forskjeller mellom kvinner og menn kontante ytelser	Forskjeller mellom kvinner og menn kontante ytelser
Totalt	52%	77,4%	75,5%
Gruppe 1	0%	>5	>5
Gruppe 2	20%	>5	>5
Gruppe 3	33%	>5	>5
Gruppe 4	62%	103,2%	105,3%
Gruppe 5	60%	113,1%	110,6%

Det er ikke avdekket systematiske skjevheter som kan forklares av kjønn alene, men kartleggingen viser at i de fleste selskap tjener kvinner i snitt litt mindre enn menn. Det er flere kvinner enn menn i administrative stillinger eller støttefunksjoner, som typisk er lavere lønnet og trekker ned snittet. Vi ser at i lavtlønnsyrker er det gjerne kvinnene som har høyere snittlønn.

I OBOS BBL, selskapet med flest ansatte, er den gjennomsnittlige lønnen lik for menn og kvinner totalt sett. OBOS Prosjekt har størst skjevheter mellom kvinner og menn, samtidig som andelen kvinner er lav. OBOS Block Watne har lavest kvinneandel blant selskapene, men ikke like stort gap mellom snittlønn for kvinner og menn.

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

I OBOS er alle ansvarlig for å bidra til et godt og inkluderende arbeidsmiljø, og opptre på en måte som styrker samholdet internt og skaper tillit innad og utad. Våre ledere er rollemodeller og har en viktig rolle i operasjonalisering og etterlevelse av våre verdier og strategier.

OBOS jobber systematisk med mangfold, likestilling og inkludering. Det ble i 2021 utarbeidet en strategi for mangfold, likestilling og inkludering etter bestilling fra konsernledelsen. Strategien er forankret hos styret, konsernledelsen og de tillitsvalgte.

Strategien identifiserer disse suksesskriteriene som er vesentlige for at vi skal nå våre mål:

- Vi skal tiltrekke, rekruttere og utvikle et mangfold av talenter
- Vi skal ha et inkluderende lederskap med gode rollemodeller
- Vi skal bygge en inkluderende organisasjonskultur som tilbyr like muligheter
- Vi skal være en aktiv samfunnsaktør som fremmer mangfold og likestilling i møte med medlemmer, kunder, samarbeidspartnere og i bransjen

Arbeidet med mangfold, likestilling og inkludering drives hovedsakelig av HR-avdelingen, i tett samarbeid med ledelsen, tillitsvalgte og verneombud. I det løpende arbeidet er flere miljøer involvert:

- HR, tillitsvalgte og verneombud
- BU/AMU
- ESU, Europeisk Samarbeidsutvalg der fagorganiserte og representanter for arbeidsgiver møtes på tvers av landegrensener og selskaper i OBOS-konsernet
- Ledelsen, juridisk direktør og HR-direktør involveres ved saker som omhandler diskriminering og trakassering, samt tillitsvalgte og verneombud.
- Konsernledelsen

Gjennomførte tiltak i 2021

Arbeidet med strategi for mangfold, likestilling og inkludering har hatt høy prioritet i 2021. Dette strategiarbeidet har vært et av de viktigste tiltakene som er gjennomført. Strategien er forankret i konsernets overordnede strategi. Den konkretiserer hva OBOS mener med mangfold, likestilling og inkludering, hva vi skal jobbe for og hvorfor dette er viktig. Strategien ble lansert for alle ansatte og tilgjengeliggjort på våre intranett. HR Business Partnere har gjennomgått strategien i alle ledergrupper i konsernet. Ledergruppene utarbeider egne mål og definerer tiltak for sine enheter. I starten av 2022 skal lederne gjøre en tilsvarende gjennomgang i sine avdelinger, hvor det blir anledning til å diskutere temaene i fellesskap.

Risikokartlegging

I 2021 ble det foretatt en gjennomgang av personalpolitikk og prosedyrer for å avdekke risiko for trakassering og diskriminering, eller hindre for likestilling. Kartleggingen ble gjort av HR, tillitsvalgte og verneombud i fellesskap og resulterte i en handlingsplan.

Flere av risikofaktorene som ble avdekket kan forklares i mangel på kunnskap, opplæring og bevisstgjøring. Leder spiller en viktig rolle i dette arbeidet og lederutvikling blir sentralt fremover. Samtidig er det viktig med en bevisstgjøring i hele organisasjonen. Å sette temaet på dagsorden har

derfor vært viktig dette året, gjennom strategiarbeidet, tett dialog med lederne og kommunikasjon med de ansatte.

Året har vært preget av hjemmekontor for de fleste ansatte. Vår interne kommunikasjonsplattform Workplace har derfor blitt benyttet som kanal for å skape et engasjement blant ansatte:

- Kvinnedagen 8. mars ble markert med appell fra konsernsjefen og intervjusamtaler med ansatte om temaet.
- Verdensdagen for psykisk helse ble markert med en kampanje på Workplace og interne webinarer for ledere og medarbeidere i samarbeid med Jimmy Westerheim
- Diversity day ble markert med promotering av live-event med Equality check. Vi oppfordret ansatte til å gi en anonym vurdering av OBOS på Equality check sine sider.
- I PRIDE-måneden markerte vi nulltoleranse mot enhver form for diskriminering når det kommer til kjønnsidentitet, seksuell orientering eller kjønnsuttrykk. Konsernsjefen skrev et innlegg om temaet, PRIDE-flagget ble hengt opp på alle kontorer og byggeplasser, og på Workplace og i sosiale medier byttet vi til logo med regnbuefarger. Vi publiserte en artikkel om Etterstad Sør Borettslag som markerte PRIDE med flagg, som ble delt internt og eksternt. Dette skapte et stort engasjement blant ansatte. I tillegg deltok representanter fra HR, marked og kommunikasjon på kurs i Rosa kompetanse (FRI).

Som partner i bransjenettverket Diversitas har vi markedsført webinarene deres. Flere av våre ansatte har deltatt på webinarer og i partnerforumer. OBOS er stolt sponsor av SHE-konferansen, som arbeider for å fremme likestilling. OBOS bidro på konferansen blant annet gjennom programposter hvor konsernsjefen og to kvinnelige konserndirektører deltok. Alle ansatte og OBOS-medlemmer fikk gratis tilgang til konferansen.

Rekruttering og onboarding

Profesjonelle og grundige rekrutteringsprosesser prioriteres høyt og vi jobber kontinuerlig med å forbedre våre prosesser. Dette er viktig for å sikre at beslutninger tas på riktig grunnlag. Leder har hovedansvaret for rekrutteringen, og HR er involvert i alle prosesser. Det stilles krav til rekrutterende leder og eksterne rekrutteringsbyrå om at det gjøres en vurdering av skjevheter, diskriminering og hindre for mangfold. Dette er også et tema i vårt interne rekrutteringskurs. Likevel ser vi at vi fortsatt har et behov for økt bevisstgjøring og kompetanseheving blant rekrutterende ledere.

OBOS er bevisst på å fremme mangfold og likestilling gjennom employer branding og øvrig markedsføring. Gjennom bildebruk, språk og ekstern kommunikasjon ønsker vi å tiltrekke oss et bredt spekter av kandidater.

I OBOS skal alle ansatte få en god onboarding og et like godt utgangspunkt for videre utvikling. Vi har veletablerte rutiner for onboarding og tilbyr ulike opplæringer og kulturbyggende tiltak. Det viktigste bidraget til onboarding er det leder og kollegaer som står for. Nyansattundersøkelsen for 2021 viser at 98 % av de nyansatte følte seg velkommen første dag på jobb og 95 % var godt fornøyd med støtte og hjelp fra kollegaer. 77 % fikk tildelt fadder og blant disse var 95 % godt fornøyd med oppfølgingen fra fadder.

Leder- og medarbeiderutvikling

Alle ansatte i OBOS-konsernet skal gis samme forutsetning for personlig og faglig utvikling. Alle faste stillinger i konsernet lyses ut internt fordi vi legger stor vekt på muligheten som intern mobilitet gir til utvikling, både for den enkelte medarbeider og for organisasjonen som helhet.

Utviklingssamtaler mellom leder og medarbeider gjennomføres årlig. Vi tilbyr en stipendordning der alle ansatte kan søke om støtte til videreutdanning eller kurs, og vi jobber aktivt med lederutvikling og tilbyr jevnlig interne lederkurs og -programmer. OBOS Extend er konsernets program for ledertalentutvikling, med en grundig opptaksprosess. Her stilles det krav til mangfold og jevn kjønnsbalanse blant deltakere. OBOS Skolen er en samlebetegnelse for alle arenaer for læring i OBOS. Disse arenaene er i stadig i utvikling.

I risikokartleggingen ble det avdekket at OBOS manglet rutiner for å sikre at medarbeidere i lengre permisjoner ikke går glipp av utviklingsmuligheter. Dette er noe vi skal jobbe videre med i 2022. Alle ansatte skal ha mulighet til å benytte seg av sine rettigheter til foreldrepermisjon uten å risikere at man blir forbigått eller går glipp av utviklingsmuligheter.

Arbeidsmiljø og balanse arbeidsliv og familie

Medarbeiderundersøkelsen i OBOS måler det totale medarbeiderengasjementet blant de ansatte. Årets undersøkelse viser at mange setter pris på at OBOS har et tydelig verdigrunnlag med vekt på likestilling og mangfold. I undersøkelsen ble de ansatte spurt om de mente at det er rom for ulikt religiøst, etnisk og kulturelt mangfold, alder og ulik seksuell orientering, kjønnsuttrykk eller kjønnsidentitet. Resultatet viser en høy snittscore på disse områdene. Balanse mellom jobb og familieliv og tilrettelegging ved sykdom eller funksjonsnedsettelse fikk noe lavere score. Samtlige scorer lå over middels.

OBOS ønsker at de ansatte skal ha en sunn balanse mellom jobb og fritid. Jobben er bare én del av livet, og den må fungere sammen med resten. Det tar OBOS på alvor, og vi er opptatt av å imøtekomme behov for fleksibel arbeidstid for ansatte i ulike livsfaser. HR har fulgt opp resultatene fra undersøkelsen, spesielt i de avdelinger som rapporterte høy opplevd arbeidsbelastning. Det er iverksatt tiltak. Under hjemmekontorperiodene har OBOS tilbudt en digital treningspause i arbeidstid med personlig trener, for alle ansatte. OBOS har gode sosiale ordninger som bedriftsidrettslag, gode personalforsikringer og firmahytter/leiligheter som ansatte med familie kan benytte seg av.

Tilrettelegging, HMS og varslingsrutiner

Risikokartleggingen avdekket mangel på en enhetlig praksis for tilrettelegging. Tilpasning av lokaler, mattilbud og policy for arrangementer for å sikre at alles hensyn ivaretas ble også trukket fram som områder man må se nærmere på. Man ser også et behov for kompetanseheving om tilretteleggingsmuligheter. Disse tiltakene ble ikke gjennomført i 2021 og følges opp videre i 2022.

Arbeid med helse, miljø og sikkerhet ivaretas av den enkelte leder, verneombudene, hovedverneombud og bedriftsutvalget/arbeidsmiljøutvalget. For å sikre et systematisk HMS-arbeid har vi delt organisasjonen inn i ulike verneområder med tilhørende verneombud. Det gjennomføres jevnlig opplæring i HMS for ledere og 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.

Det er ikke rapportert avvik av alvorlig grad i 2021. Hovedverneombud ønsker at man til neste år evaluerer verneundersøkelsen for å se om man kan senke terskelen for å melde inn saker av mindre alvorlig art. Søkeord på intranett ble forbedret for å gjøre varslingsrutinene mer tilgjengelig.

Personalrutiner

Gjennom våre undersøkelser har vi ikke avdekket systematiske feil eller mangler som kan føre til forskjellsbehandling. I 2021 ble det gjort en vurdering av innhold i personalhåndbok og lederhåndbok

for å sikre at retningslinjer eller rutiner ikke virker indirekte eller direkte diskriminerende. Det ble ikke avdekket avvik.

Resultater av arbeidet og forventninger framover

Av de foreslåtte tiltakene fra 2021 er de fleste påbegynt, uten at alle er fullført. I 2022 gjør vi en prioritering av tiltak på handlingsplanen og setter tidsfrister for gjennomføring. Vi vil konsentrere oss om tiltak der risiko for diskriminering er høy og/eller tiltak som vi anser å gi stor verdi til organisasjonen. Enkelte av tiltakene handler om at man kontinuerlig må jobbe med holdningsendring og kompetanseheving. Samarbeidet mellom arbeidsgiver, tillitsvalgte og hovedverneombud er etablert, og man vil etablere et felles årshjul for dette arbeidet.

Tilbakemeldinger fra de ansatte og resultater fra medarbeiderundersøkelsen viser at ansatte opplever at mangfold, likestilling og inkludering er på agendaen i OBOS. Dette er en positiv utvikling som vi håper vil bidra til et enda større engasjement blant ledere og ansatte.

OBOS er opptatt av at vi, som en betydelig aktør i bygg- og eiendomsbransjen, skal bidra til å øke andelen kvinner i bransjen. Målsetningen er å ha en jevn kjønnsfordeling på alle nivå. Med 36 % kvinner i ledelsen og 36 % kvinneandel i konsernet er vi på god vei, men fortsatt ikke i mål. Vi jobber aktivt med å stimulere til å få flere kvinner inn i ledende stillinger, og ved ansettelser har vi fokus på å rekruttere for å oppnå balanse med hensyn til alder, kjønn og annen bakgrunn. For å øke antall kvinnelige ledere er det viktig å både identifisere og utvikle kvinnelige talenter, ha gode forbilder og skape en kultur preget av inkludering og like muligheter. Vi har et krav om halvparten kvinner og menn til våre talentutviklingsprogram, og tilsvarende for vårt sommertraineeprogram.

Planlagte tiltak for 2022

Enkelte av tiltakene fra 2021 vil bli videreført til 2022. I tillegg har vi en ambisjon om følgende tiltak:

- Etablere en ressursgruppe bestående av medarbeidere i OBOS som skal bidra til å evaluere tiltak som er iverksatt, og bidra med innspill og ideer til arbeidet. Det er også et ønske å stimulere til medarbeiderdrevne initiativ. Ressursgruppen skal samles noen ganger i året i regi av HR.
- Gjennomføre workshops i alle ledergrupper i Q1, hvor avdelingene blir enig om mål og tiltak. Oppfølging og evaluering av tiltak gjennomføres i Q3.
- Kompetanseheving innen mangfold og ubevisste fordommer i hele konsernet, gjennom digitale kurs og workshops.
- Implementere nytt rekrutteringssystem som senker terskel for søkeren og har funksjonalitet for blind screening, og mulighet til å tilpasse søknadsskjema for å tiltrekke oss et større mangfold.
- Etablere felles rekrutteringsrutiner i hele konsernet, da det i dag er noe ulikheter mellom de norske og svenske selskapene.
- Forbedre karrieresider og opprette en ekstern nettside for mangfold og inkludering.
- Etablere samarbeid med flere partnere innen mangfold og likestilling.
- Minst en gang i løpet av året snakke internt om hva trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold er, minne om våre retningslinjer og varslingsrutiner.
- Videreføre interne markeringer av viktige merkedager i løpet av året.
- Fortelle våre gode suksesshistorier, som illustrerer mangfold og inkludering, internt og eksternt.

Handlingsplan 2021

Personal-område	Risiko	Beskrivelse av tiltak	
Rekruttering	Det er en risiko for at det er noe ulik lederkompetanse innenfor rekruttering. Avdekket at personlige preferanser, synsing og ubevisste fordommer kan forekomme og dermed øker risiko for diskriminering.	Innlemme temaet i større grad i dagens rekrutteringskurs. Tilby kurs i mangfolds-rekruttering. Tydeliggjøre forventning i lederhåndbok. Anskaffelse av nytt rekrutteringssystem påbegynt, med krav til mer fleksibilitet for å senke terskel for å søke, samt mulighet for blind rekruttering. Oppdaterer bildebanken med fokus på en mangfoldig representasjon av ansatte i bilder.	Ansvar: HR Status: Påbegynt Evaluering av tiltak: Økt bevissthet blant ledere, men avventer videre evaluering til 2022
	Risiko ved at man ikke følger rutinen for utlysning av eksisterende stillinger som har vært midlertidige besatt. I de fleste tilfeller blir dette plukket opp av HR Business Partner, men avdekket at dette kan glippe.	Tydlig opplæring av rutiner, for nye og eksisterende ledere. HRBP må følge opp ledere tett og sikre at alle er godt kjent med rutinene som gjelder.	Ansvar: HR Status: Påbegynt Evaluering av tiltak: Behov for å videreføre arbeidet
	Risiko ved bruk av standardiserte utstillingstekster, gjenbruk av tidligere stillingsannonser, som kan føre til at man ikke når ut til et større mangfold av søkere. Ikke gode nok på jobbanalyser og manglende kompetanse på hvordan skrive gode inkluderende stillingsannonser.	Vi skal inkludere en tekst i stillingsannonser om mangfold og inkludering. Tilby eget kurs/e-læring i hvordan gjøre jobbanalyse og skrive gode stillingsannonser, samt kurs i ubevisste fordommer og mangfoldsrekruttering til rekrutterende ledere.	Ansvar: HR Status: Påbegynt Evaluering av tiltak: Vi har lagt inn standardtekst i stillingsannonse, og fått positiv respons på dette. Etablering av nye kurs skyves til 2022.
	Ubevisste fordommer kan påvirke screeningprosessen og at man ikke er god nok til å holde seg til kravspesifikasjonen.	Dette handler om bevisstgjøring om egne ubevisste fordommer og manglende kunnskap. Tilby kurs i ubevisste fordommer og mangfoldsrekruttering. Oppfordre til at det er flere enn leder alene som screener kandidatene, som kan bidra til at man får inn flere synspunkter på kandidatene.	Ansvar: HR Status: Påbegynt Evaluering av tiltak: Etablering av nye kurs skyves til 2022.
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Man er for prisgitt nærmeste leder når det kommer til utviklingsmuligheter.	Alle ansatte tilbys utviklingssamtale med nærmeste leder årlig. I enkelte tilfeller er man avhengig av at leder tilrettelegger for ønsket utvikling og det kan være en risiko at ikke alle ledere følger opp dette. Alle stillinger lyses ut internt og alle oppfordres til å søke.	Ansvar: Leder/HR Status: Påbegynt Evaluering av tiltak: Gjennomføringsgrad på utviklingssamtaler i 2021 var X% i konsernet. Ønsker økning i interne søkere på utlyste stillinger, må oppfordres til i større grad.
	Mye fokus på unge talenter utvikling kan gjøre at eldre arbeidstakere ikke føler at de har utviklingsmuligheter, og ubevisste fordommer kan påvirke leders tilrettelegging for det.	Øvre alder for kandidater til talentprogram OBOS Extend er økt 40 år. Det må sees på alternative tilbud til de som er eldre, og tydeliggjøre at alle har utviklingsmuligheter i OBOS.	Ansvar: HR Status: Påbegynt Evaluering av tiltak:
	Risiko knyttet til gravide/personer i permisjon, at de blir tett nok fulgt opp i permisjonstid og kan miste	Tydlig på forventninger til ledere. Tydeliggjøre tekst i lederhåndbok og inkludere tema i lederkurs. Etablere samtalemål til bruk for leder før,	Ansvar: HR Status: Påbegynt Evaluering av tiltak: Et viktig tema og tiltakene

	utviklingsmuligheter ved å bli uteglemt mens man er borte.	under og etter permisjonstiden. Se på tiltak for å forbedre livsfasepolitikken, med spesielt fokus på alder og foreldrepermisjon /graviditet.	må jobbes videre med. Kan utrede muligheten for at det er mulighet for en re-onboardingsprosess fra HR-systemet etter endt permisjonsperiode.
	Risiko for at det er litt for tilfeldig hvem som får stipend, ikke vært grundig nok søknadsprosess.	Innføre en grundigere søknadsprosess for stipendordning i årets søknadsprosess.	Ansvar: Leder/HR Status: Fullført Evaluering av tiltak: Mindre tilfeldigheter og oppleves mer rettferdig.
Lønn og arbeidsvilkår	Risiko for skjevheter i lønn mellom kvinner og menn.	I forbindelse med lønnsoppgjøret tas en ekstra gjennomgang i forhold til uønskede skjevheter på lønns plassering, særlig med fokus på ubalanse mellom kjønn. Lønnskartlegging vil vise om dette er tilfelle.	Ansvar: Leder/HR Status: Påbegynt Evaluering av tiltak: Gjennomføringsgrad
Til rettelegging	Risiko knyttet til kontorlokaler, enkelte lokaler er ikke tilrettelagt for for eksempel funksjonsnedsettelse, og manglende amme/bønnerom/stillerom. Risiko knyttet til kantine/møtemat for de med allergi eller matpreferanser knyttet til religion.	Tiltak for kontorlokaler må utredes. Tiltak for kantine og møtemat må utredes.	Ansvar: Administrasjonen Status: Ikke påbegynt Evaluering av tiltak: Skyves til 2022
	Risiko at det ikke er enhetlig praksis for tilrettelegging, det er for mye opp til den enkelte leder og de kan ha ulike kunnskap om hva som er mulig å tilrettelegge. Kan føre til risiko for forskjellsbehandling, og dårlig eller diskriminerende håndtering. Viktig med god holdningsskaping og regelverk.	Legge til rette for erfaringsutveksling mellom ledere og bevisstgjøring på hvilke muligheter som finnes. Må utredes hvordan man skal få jobbet konkret med dette. Øke kunnskap om regelverk og tilbud som finnes for ledere og medarbeidere, sikre at det er godt forklart i personal- og lederhåndbok. Kompetanseheving av HR	Ansvar: Status: Evaluering av tiltak:
	Risiko for at arrangementer ikke er inkluderende nok for de som av religiøse eller andre grunner ikke drikker alkohol, eller for de med allergi o.l. Alle ansatte bør føle seg velkommen i sosiale sammenhenger. Risiko for at man opplever uakseptable holdninger og hva ikke er bevisst man snakker om/ikke snakker om.	Vurdere en konsernfelles policy for arrangementer. Alkoholfrie alternativer skal være lett tilgjengelig. Det samme gjelder alternativer til matrett.	Ansvar: HR/KL Status: Ikke påbegynt Evaluering av tiltak: Skyves til 2022
	Generell risikofaktor at man ikke er rigget i dag for å tilpasse for eksempel arbeidstøy som er tilpasset kvinner/gravid.	Det er få kvinnelige ansatte ute på byggeplass i dag. Det er likevel viktig at man er klar til den dagen man ansetter en kvinne, og det handler også om hvor attraktiv man fremstår utad for begge kjønn. Det er blitt påbud om garderobefasiliteter for begge kjønn på byggeplass og dette etterfølges. Sannsynligvis er det mulig å få bestilt opp utstyr/klær ved behov, men må undersøke at dette er tilfelle og ha tydelige rutiner på at dette blir gjort på en god måte når man onboarder nye kvinnelige medarbeidere.	Ansvar: HR/ledelse Status: Ikke påbegynt Evaluering av tiltak: Skyves til 2022

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Risiko ved høy arbeidsbelastning/opplevd arbeidspress er oppdaget i medarbeiderundersøkelsen som kan føre til at enkelte grupper ikke opplever at de kan kombinere jobb og privatliv.	Det er gjennomført workshops i etterkant av medarbeiderundersøkelsen og der hvor man har sett høy grad av arbeidspress har dette blitt adressert og diskutert, og blitt enige om tiltak. Men dette handler også om kontinuerlig kulturbygging og god lederopplæring, og her må man fortsette arbeidet.	Ansvar: HR/ledere Status: Påbegynt Evaluering av tiltak: Viktig område som vi må fortsette å jobbe med og følge med på utviklingen internt.
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Risiko for at terskelen er for høy i verneundersøkelsen for å si fra om "mindre alvorlige" saker (for eksempel det psykososiale). Varslingsrutinen er ikke tilgjengelig nok, behov for å ha bedre søkeord slik at man lett finner fram til den.	HR og verneombud må se på verneundersøkelsen, revidere den for å senke terskel for å melde fra. Varslingsrutine må synliggjøres bedre, for eksempel ved søkeord. Varslingsrutinen inn som en del av den digitale onboardingen. og i lederutviklingen. Vurdere hvordan man kan synliggjøre varslingsrutinen på byggeplass på en bedre måte. Vurdere	Ansvar: HR/juridisk/verneombud Status: Påbegynt Evaluering av tiltak: Søkeord på intranett er forbedret. Et viktig tema og arbeidet må videreføres i 2022.
Generelt	Risiko for at man ikke har en inkluderende nok organisasjonskultur, behov for en omforent strategi for mangfold, likestilling og inkludering. Behov for å øke kompetanse hos HR som har en viktig rolle i å bygge organisasjonskultur.	Utarbeide en konsernovergripende strategi og etablere en felles forståelse for mangfold, likestilling og inkludering. Kompetanseheving av HR.	Ansvar: HR/ledelse Status: Fullført Evaluering av tiltak: Strategi for mangfold, likestilling og inkludering er utarbeidet og implementert. HR har gjennomført kurs av Skillhus i ubevisste fordommer og mangfold. Temaet er inkludert i velkomstmøte for nyansatte og ledere.