

Likestillingsredegjørelse 2024

OBOS har som mål å være en inkluderende virksomhet hvor alle medarbeidere føler seg verdsatt, respektert og engasjert. OBOS jobber for å skape en organisasjonskultur der arbeidsmiljøet oppleves som inkluderende og imøtekommende. Alle ansatte skal gis like muligheter og rettigheter, uavhengig av kulturell bakgrunn, etnisitet, funksjonsevne, livssituasjon, alder, kjønn, kjønnsidentitet og -uttrykk, religion eller seksuell orientering.

Del 1 Tilstand for kjønnslikestilling

	OBOS Konsern		OBOS BBL		OBOS Eiendom		OBOS Eiendomsforvaltning		OBOS Prosjekt		OBOS Block Watne		OBOS Block Watne Entreprenør		OBOS Banken	
Totalt antall ansatte	2226		631		52		367		84		90		270		93	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Kjønnsbalanse % av antall ansatte	40 %	60 %	52 %	48 %	52 %	48 %	62 %	38 %	18 %	82 %	30 %	70 %	7 %	93 %	48 %	52 %
Midlertidig ansatte % av antall ansatte	1,1 %	0,8 %	2,1 %	0,5 %	3,8 %	1,9 %	0,3 %	1,1 %	0,0 %	1,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,4 %	1,1 %	1,1 %
Faktisk deltid % av antall ansatte	2,4 %	1,7 %	2,7 %	0,6 %	1,9 %	1,9 %	3,0 %	0,3 %	0,0 %	2,4 %	0,0 %	0,0 %	1,5 %	3,0 %	5,4 %	4,3 %
Foreldrepermisjon gns antall uker	14	8	17	12	6	15	20	14	27	16	16	15	40	9	17	13

Antall ansatte avviker fra hva som rapporteres i OBOS konsernets årsrapport, da ikke-garanterte timeansatte ikke teller med i OBOS konsernets årsrapport.

OBOS skal være en engasjerende og utviklende arbeidsplass for arbeidstakere av alle kjønn, og det etterstrebes en jevn kjønnsbalanse i alle deler av virksomheten. Vi erkjenner allikevel at ulike selskaper i konsernet har ulike utgangspunkt for å få en jevnere kjønnsbalanse i selskapet. Dette gjelder spesielt hos OBOS Block Watne Entreprenør og OBOS Prosjekt som opererer innen en sektor som generelt har en svært lav kvinneandel.

OBOS har som målsetning å ha 50/50 prosent kjønnsbalanse i ledende stillinger. Ved utgangen av 2024 er 38 prosent av lederne i

OBOS-konsernet kvinner. Konsernledelsen består av fire kvinner og fem menn. 50 prosent av styremedlemmene er kvinner.

OBOS tilbyr i all hovedsak fulltidsstillinger. I 2023 ble det gjennomført en undersøkelse for å kartlegge ufrivillig deltid. Denne avdekket at det kun var én person som ønsket og var tilgjengelig for å jobbe mer.

Våre midlertidig ansatte består i hovedsak av sommerstudenter eller de er vikarer for medarbeidere som har permisjon eller annet fravær.

Kjønnsforskjeller i lønn

I OBOS skal alle ansatte bli riktig lønnet for arbeidet de utfører, uavhengig av kjønn. I forbindelse med årlig lønnsoppgjør blir det gjort en vurdering av likelønn, med formål om å initiere tiltak for å utjevne eventuelle skjevheter som ikke kan begrunnes i andre forhold enn kjønn.

OBOS gjennomførte i 2023 en kartlegging av kjønnsforskjeller i lønn på ulike stillingsnivå for våre selskap med ca. 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 vil være sammenlignbare. Kartlegging av snittlønn er fordelt på kjønn og kjønnsfordeling for hvert av nivåene, som vist i tabellene. I henhold til krav knyttet til personvern, oppgis ikke lønnsforskjeller for grupper med færre enn 5 ansatte per kjønn i den offentlige redegjørelsen.

Gjennomsnittslønn OBOS BBL	Antall kvinner	Antall menn	Andel kvinner	Kvinneres andel av menns lønn
Totalt	280	267	52%	98%
Gruppe 1	4	4	50%	-
Gruppe 2	22	26	46%	96%
Gruppe 3	87	129	40%	90%
Gruppe 4	97	94	51%	108%
Gruppe 5	41	9	82%	102%
Gruppe 6	29	5	85%	92%

Gjennomsnittslønn OBOS Eiendom	Antall kvinner	Antall menn	Andel kvinner	Kvinneres andel av menns lønn
Totalt	28	28	50%	98%
Gruppe 1*	-	-	-	-
Gruppe 2	3	3	50%	-
Gruppe 3	13	19	41%	98%
Gruppe 4	9	5	64%	87%
Gruppe 5	3	1	75%	-

*Leder er ansatt i OBOS BBL

Gjennomsnittslønn OBOS Eiendomsforvaltning	Antall kvinner	Antall menn	Andel kvinner	Kvinneres andel av menns lønn
Totalt	225	152	60%	96%
Gruppe 1*	-	-	-	-
Gruppe 2	2	2	50%	-
Gruppe 3	1	3	25%	-
Gruppe 4	7	9	44%	101%
Gruppe 5	19	7	73%	101%
Gruppe 6	136	111	55%	99%
Gruppe 7	60	20	75%	94%

*Leder er ansatt i OBOS BBL

Gjennomsnittslønn OBOS Prosjekt	Antall kvinner	Antall menn	Andel kvinner	Kvinneres andel av menns lønn
Totalt	18	77	87%	%
Gruppe 1*	-	-	-	-
Gruppe 2	0	2	0%	-
Gruppe 3	2	5	89%	-
Gruppe 4	15	70	19%	100%
Gruppe 5	1	0	100	-

*Leder ansatt i OBOS BBL

Gjennomsnittslønn OBOS Block Watne	Antall kvinner	Antall menn	Andel kvinner	Kvinner andel av menns lønn
Totalt	32	70	31%	73%
Gruppe 1	-	1	0%	-
Gruppe 2	2	4	33%	-
Gruppe 3	2	7	22%	-
Gruppe 4	7	41	15%	97%
Gruppe 5	7	11	39%	85%
Gruppe 6	-	5	0%	-
Gruppe 7	14	1	39%	-

Gjennomsnittslønn OBOS Block Watne Entreprenør AS	Antall kvinner	Antall menn	Andel kvinner	Kvinner andel av menns lønn
Totalt	15	258	5%	100%
Gruppe 1*	-	-	-	-
Gruppe 2	0	2	0%	-
Gruppe 3	1	15	6%	-
Gruppe 4	13	20	39%	99%
Gruppe 5	0	32	0%	0%
Gruppe 6	1	189	1%	-

*Leder ansatt i et annet selskap

Gjennomsnittslønn OBOS- banken	Antall kvinner	Antall menn	Andel kvinner	Kvinner andel av menns lønn
Totalt	40	44	48%	94%
Gruppe 1	-	1	0%	-
Gruppe 2	4	6	40%	-
Gruppe 3	9	14	39%	88%
Gruppe 4	17	19	47%	100%
Gruppe 5	10	4	71%	-

Kartleggingen har ikke avdekket systematiske skjevheter som kan forklares av kjønn alene, men kartleggingen viser at i de fleste selskap tjener kvinner i snitt noe mindre enn menn. Det er flere kvinner enn menn i administrative stillinger eller støttefunksjoner, og vi ser at i lavtlønnede yrker er det gjerne kvinnene som har høyere snittlønn.

Del 2 Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

OBOS som konsern har en sentralisert tilnærming til arbeidet med mangfold, likestilling og inkludering. Det som beskrives i det følgende gjelder for alle OBOS sine datterselskaper, i både Norge og Sverige. Risikokartlegging og tiltak per selskap er omtalt senere i rapporten.

Arbeidet med mangfold og inkludering i OBOS er forankret i konsernstrategien. 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.

Våre verdier og etiske retningslinjer uttrykker tydelig at vi har som mål å skape et variert og inkluderende arbeidsmiljø med like muligheter for alle, og at vi har nulltoleranse mot alle former for diskriminering. I OBOS skal alle skal ha like muligheter, uavhengig av kulturell bakgrunn, etnisitet, funksjonsevne, livssituasjon, alder, kjønn, kjønnsidentitet og uttrykk, religion eller seksuell orientering.

OBOS' tilnærming til mangfold, inkludering og like muligheter står videre beskrevet i policy for mangfold og inkludering. OBOS har som mål at alle HR-prosesser i alle våre selskaper skal være i henhold til denne policyen og føringer i verdier og etiske retningslinjer.

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 etiske retningslinjer.

Arbeidet med mangfold, likestilling og inkludering drives hovedsakelig av HR-avdelingen, i tett samarbeid med ledelsen, tillitsvalgte og verneombud. Gjennom året er flere miljøer involvert i å fremme likestilling og forhindre diskriminering, herunder:

- HR
- Tillitsvalgte og verneombud
- BU/AMU
- Konsernledelsen
- Ledelsen, juridisk direktør og HR-direktør involveres ved saker som omhandler diskriminering og trakassering, i tillegg til tillitsvalgte og verneombud.

Det er også etablert en ressursgruppe for mangfold og inkludering bestående av 20 engasjerte ansatte fra hele OBOS-konsernet. Denne gruppen bidrar med en rådgivende rolle i mangfold, likestilling og inkludering.

OBOS har som mål å være en inkluderende organisasjon hvor alle medarbeidere føler seg verdsatt, respektert og engasjert. For å nå dette målet jobber OBOS strukturert innen fire fokusområder:

- Tiltrekke, rekruttere og utvikle et mangfold av talenter
- Et inkluderende lederskap med gode rollemodeller
- En inkluderende organisasjonskultur som tilbyr like muligheter
- En aktiv samfunnsaktør som fremmer mangfold og likestilling

Vi vil i det følgende redegjøre OBOS sin konsernovergripende innsats innen hvert av fokusområdene.

Tiltrekke, rekruttere og utvikle et mangfold av talenter

OBOS jobber målrettet for å sikre en inkluderende rekrutteringsprosess som tiltrekker et større mangfold, ved å kombinere strategisk markedsføring med solide rekrutteringsprosesser. Leder har hovedansvaret for rekruttering, mens HR spiller en sentral rolle i å støtte og kvalitetssikre alle deler av prosessen.

For å redusere barrierer og minimere skjevheter i rekrutteringen evaluerer vi fortløpende effekten av ulike tilnærminger vedrørende tiltrekning og seleksjon. Gjennom et samarbeid med en ekstern leverandør innhenter vi tilbakemeldinger fra kandidater som har deltatt i prosessen, noe som gir oss verdifull innsikt i hva vi bør forbedre oss på.

Vi anerkjenner at rådgivning og opplæring av ledere er avgjørende for å lykkes, og HR er derfor en aktiv sparringspartner for ledere gjennom hele rekrutteringsløpet.

Mangfold og likestilling er viktige prioriteringer i OBOS, og dette reflekteres tydelig i vår employer branding og øvrige markedsføringsarbeid. Ved å bruke nøye valgte bilder, språk og kommunikasjonsstrategier søker vi å nå ut til et bredt spekter av kandidater. OBOS fremhever ønsket om økt mangfold gjennom bruk av egne ansatte i markedsføringen, og dette gjelder også vårt internship-program for studenter.

Ved ansettelser søkes det å skape en jevnere balanse i vår organisasjon med hensyn til alder, kjønn og bakgrunn.

For alle nyansatte i OBOS ønsker vi å legge grunnlaget for en god start og videre utvikling gjennom en strukturert onboardingprosess. Vi tilbyr alle en kombinasjon av digitale kurs og fysiske samlinger. Ledere og kollegaer spiller en nøkkelrolle i denne prosessen, og vi har også iverksatt obligatorisk e-læring i mangfold og inkludering som en del av onboarding for alle ansatte.

Et inkluderende lederskap med gode rollemodeller

Et inkluderende lederskap ser verdien av mangfold på arbeidsplassen. Skal vi lykkes med mangfold og inkludering, må dette være godt forankret hos lederne. De ulike ledergruppene i konsernet må ut fra policy og tilhørende retningslinjer definere egne mål og tiltak for sine enheter.

OBOS jobber aktivt med lederutvikling. Mangfold og inkludering er innlemmet som tema i flere av våre interne lederutviklingsprogrammer. Vi har stort fokus på psykologisk trygghet, som vi mener er en viktig forutsetning for en inkluderende arbeidsplass. I 2023 ble det gjennomført en kompetanseutviklingskampanje om psykologisk

trygghet. Det er gjennom det siste året også blitt gjennomført workshops om psykologisk trygghet i både ledergrupper og i avdelinger/divisjoner. «HR-timmen» for ledere i Sverige har hatt mangfold og inkludering som tema i 2024, med innlegget "Normer, fördomar och kränkningar på jobbet".

Konserndirektør for Boligutvikling Trehus har deltatt som mentee i et omvendt mentorprogram som hadde som mål å "Skape et mangfoldig miljø der alle kan lykkes". Konserndirektøren delte sine erfaringer med programmet internt i etterkant. Mentoren, en ung student med flerkulturell bakgrunn fikk i ettertid praksisplass i OBOS.

En inkluderende organisasjonskultur som tilbyr like muligheter

OBOS' verdier og etiske retningslinjer gjelder for alle ansatte i OBOS-konsernet og har som hensikt å bygge en felles praksis og stimulere til refleksjon og være en støtte til å ta riktige valg i

ulike situasjoner. Dette inkluderer hvordan vi skal sikre at vi ivaretar mangfold og like muligheter.

Alle nyansatte kurses i våre verdier og etiske retningslinjer, og tillegg kjøres det med jevne mellomrom oppfriskningskurs rettet mot alle ansatte.

Alle ansatte i OBOS-konsernet skal gis samme forutsetning for personlig og faglig utvikling. Alle faste stillinger i konsernet lyses ut internt. Intern mobilitet gir gode muligheter for utvikling, både for den enkelte medarbeider og for organisasjonen som helhet.

Utviklingssamtaler mellom leder og medarbeider skal gjennomføres årlig.

OBOS ønsker at de ansatte skal ha en sunn balanse mellom jobb og fritid. Jobben er bare én del av livet, som 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.

Det gis mulighet for å kunne jobbe noen dager hjemmefra ved behov, etter avtale med leder, når arbeidets art tilsier at dette lar seg gjennomføre. Sammen med fleksitidsavtale har medarbeiderne dermed økt fleksibilitet i hverdagen.

En aktiv samfunnsaktør som fremmer mangfold og likestilling

OBOS er som samfunnsaktør opptatt av å fremme mangfold og likestilling. OBOS ønsker å bidra til tiltak som reduserer økonomiske barrierer for deltakelse, sikrer like muligheter, inkludering og utjevner forskjeller.

OBOS bidrar derfor i eksterne prosjekter som fremmer integrering og bekjemper utenforskap. Dette gjør vi gjennom arbeid med en rekke breddeklubber som setter sosial bærekraft på dagsorden.

Som viktig samfunnsaktør vil vi påvirke samfunnet og bransjen vår til økt likestilling, kjønnsbalanse og mangfold.

Byggebransjen er tradisjonelt sett mannsdominert, og ved rekruttering til stillinger i denne delen av virksomheten søkes det bevisst å øke kvinneandelen. OBOS bidrar inn i bransjeinitiativer der man har kampanjer rettet mot å stimulere flere unge til å velge yrkesfag.

Vi har derfor inngått partnerskap med Diversitas, et nettverk for å fremme mangfold og øke kjønnsbalanse i bygg, anlegg og eiendomsbransjen. Her deltar OBOS i partnerforum og andre initiativ i regi av Diversitas, og alle ansatte inviteres til åpne seminarer og webinarer.

Tilrettelegging og varslingsrutiner

For å sikre et systematisk HMS-arbeid har vi delt organisasjonen inn i ulike verneområder med tilhørende verneombud. Tidligere har vi gjennomført en digital verneundersøkelse for å kartlegge fysisk og psykisk arbeidsmiljø. I fortsettelsen skal dette erstattes med fysiske vernerunder der man også kan identifisere behov for tilrettelegging.

OBOS har etablerte retningslinjer og rutiner for håndtering av tilbakemeldinger og bekymringer fra ansatte. Dette inkluderer varslingsrutiner og avvikshåndtering som sikrer at alle bekymringer og varsler blir behandlet på en god måte og uten fare for gjengjeldelse.

Andre tiltak som er gjennomført i 2024

- Kvinnedagen 8. mars ble markert med en hilsen fra konsernsjefen og en film med ansatte som fortalte hva kvinnedagen betyr for dem.
- PRIDE-måneden ble markert med flagg på våre kontorer og byggeprosjekter, samt logobytte på interne og eksterne sosiale medier. I tillegg hadde vi en egen dag der PRIDE ble markert med flaggheising, utdeling av regnbuebånd, pridewebinar i regi av Diversitas og foredrag med Tonje Frøystad Garvik. "Skeiv - den indre kampen". I Sverige ble også PRIDE markert ved at Caroline Waldheim, leder for bærekraft og samfunn i Svenska Fotbollförbundet, holdt et foredrag om idrettens betydning for inkludering og mangfold (23. august).
- Verdensdagen for psykisk helse ble markert med en film med konsernsjef Daniel Kjørberg Siraj som ble distribuert i våre interne kanaler. I tillegg koblet vi tematikken på sikkerhetsuken, hvor vi hadde foredrag med Cecilie Ystenes Myhre "Stå støtt".
- Det har gjennom året blitt arrangert «Lunsj med mening» på hovedkontoret, med fokus på hvordan OBOS som samfunnsaktør bidrar til å fremme mangfold, likestilling og inkludering
- I desember ble vår digitale julekalender benyttet til å oppfordre til hyggelige aktiviteter som fremmer en inkluderende kultur og god fysisk og psykisk helse.
- I desember arrangerte vi et internt initiativ med vår samarbeidspartner Kirkens bymisjon. Vi samlet inn penger gjennom kampanjen "Gled noen som gruer seg til jul", gjennom at ansatte kunne kjøpe julelapper som ble hengt opp på juletreet på kontoret.



Resultater av arbeidet og forventninger framover

OBOS foretar årlig en kartlegging av risiko for trakassering og diskriminering, eller hindre for likestilling, som danner grunnlag for vår videre handlingsplan. Dette oppsummeres i vedlegget Handlingsplan 2025-26. I årets handlingsplan oppgis hvilke selskaper risikoen gjelder for, slik at vi oppfyller kravene i aktivitets og redegjørelsesplikten.

Overordnet ser vi at flere av risikofaktorene som har blitt avdekket i kartleggingen kan forklares i manglende kunnskap, opplæring og bevisstgjøring. Leder spiller en viktig rolle i

dette arbeidet. Derfor er lederutvikling og opplæring av ledere fortsatt sentralt, sammen med videre arbeid for kompetanseheving og bevisstgjøring i hele organisasjonen.

Vi jobber aktivt med å stimulere til flere kvinner inn i ledende stillinger, og ved ansettelser har vi søkelys på å rekruttere for å oppnå balanse med hensyn til alder, kjønn og annen bakgrunn. Dette er imidlertid krevende i de deler av selskapet som opererer innen yrker som færre kvinner velger seg til.

Planlagte tiltak for 2025-26

Enkelte av tiltakene fra handlingsplanen i 2024 vil bli videreført til 2025 (se vedlegg). I tillegg har vi for den kommende perioden ambisjon om følgende konsernfelles tiltak:

- Inkludere kartlegging av diskriminering, mobbing og trakassering i medarbeiderundersøkelsen for å få mer faktabasert kunnskap og innsikt i hvor vi trenger å iverksette tiltak.
- Videreutvikle samarbeidet med hovedtillitsvalgte og hovedverneombud omkring mangfold, likestilling og inkludering
- Videreutvikle samarbeidet med ressursgruppen for mangfold og inkludering.
- Fortsette arbeidet med å videreutvikle rekrutteringsprosessene og øke kompetanse innen mangfoldsrekruttering.
- Tydeliggjøre vårt fokus på mangfold, likestilling og inkludering på våre karrieresider.
- Gjennomføre opplæring av ledere i personaladministrative oppgaver, herunder lovverk og rutiner som blant annet omhandler hindre for diskriminering.
- Tydeliggjøre forventet praksis i styrende dokumenter.
- Videreføre interne markeringer av viktige merkedager i løpet av året.

Vedlegg: Handlingsplan 2025-26

Vedlegget er resultat av risikokartlegging per selskap.

	Gjelder for selskap:										
	Risiko:	OBOS Konsern	OBOS BBL	OBOS Eiendom	OBOS Eiendomsforvaltning	OBOS Prosjekt	OBOS Block Watne	OBOS Block Watne Entreprenør	OBOS Banken	Beskrivelse av tiltak	
Rekruttering	Risiko for ulik lederkompetanse innenfor rekruttering. Personlige preferanser, synsing og ubevisste fordommer kan forekomme og dermed øke risiko for diskriminering.	x	x	x	x	x	x	x	x	Gjennomførte tiltak: E-læring i rekruttering til ledere som beskriver rekrutteringsprosessen steg for steg. Kurset har en egen modul omkring ubevisste fordommer. Mangfold, inkludering og ubevisste fordommer er også tema på lederopplæringsprogrammet. Planlagte tiltak framover: Tiltaket videreføres til nye ledere	
	Risiko for at bruk av standardiserte annonsetekster og gjenbruk av tidligere stillingsannonser kan føre til at man ikke når ut til et større mangfold av søkere. Ikke gode nok på jobbanalyser og manglende kompetanse om hvordan skrive gode, inkluderende stillingsannonser.	x	x	x	x	x	x	x	x	Gjennomførte tiltak: Vi har fått nye employer branding bilder som viser en større variasjon i både alder, kjønn og etnisitet. E-læring i rekruttering inneholder en modul om stillingsannonser og jobbanalyse. Planlagte tiltak framover: Tiltaket vedr. e-læring i rekruttering videreføres til nye ledere	
	Manglende innsikt i kandidaters opplevelsen av rekrutteringsprosessene våre og vårt employer brand. Kandidater kan føle seg diskriminert eller urettferdig behandlet uten at vi er klar over dette.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Gjennomførte tiltak: Vi har inngått et samarbeid med en leverandør som lar oss evaluere de ulike stegene i rekrutteringsprosessen vår. Kandidatene som har vært i kontakt med oss svarer på en kort spørreundersøkelse som gjelder prosessen, og på den måten samler vi inn data som potensielt kan avdekke hvor vi har forbedringsområder. Planlagte tiltak framover: Data samles inn i løpet av 2025. Vi evaluerer og forbedrer fortløpende.
	Generelt få kvinner som velger seg utdanning innen bygg og anlegg. Dette påvirker også kandidattilfang til operative stillinger innen bygg og anlegg, noe som også påvirker kvinnelige ledere.						x	x	x		Gjennomførte tiltak: Aktivt medlemskap i Diversitas nettverket som fremmer økt inkludering og mangfold innen bygg og anleggsbransjen Støtte til Ung i Bygg og Anlegg for å reklamere for at flere ungdommer skal velge yrkesfaglig utdanning innen bygg og anleggsfag. Planlagte tiltak framover: I samarbeid med andre aktører i Construction City invitere ungdomsskoleelever til åpen dag for å bli kjent med spennende utdannelses- og jobbmuligheter innen bygg, anlegg og eiendom

Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Læring og utvikling kan bli nedprioritert og kan oppleves som avhengig av leder og organisatorisk tilhørighet med hensyn til prioritering og budsjett	x	x	x	x	x	x	x	x	Gjennomførte tiltak: Risikoen søkes redusert gjennom god lederopplæring om viktigheten av utvikling av alle medarbeidere, samt å utvikle en læringskultur der medarbeidere selv tar aktivt ansvar for egen læring og utvikling. Alle ansatte tilbys utviklingssamtale med nærmeste leder årlig. Alle stillinger lyses ut internt og alle oppfordres til å søke. Planlagte tiltak framover: Tiltakene videreføres.
	Utvikling for eldre arbeidstakere nedprioriteres til fordel for utvikling av unge talenter.	x	x	x	x	x	x	x	x	Gjennomførte tiltak: Synliggjøre utviklingsmuligheter i OBOS og tydeliggjøre at disse gjelder alle. Videreutvikle en kultur for læring der alle medarbeidere forstår viktigheten av kontinuerlig kompetanseutvikling og tar ansvar for egen læring. Tydeliggjøre forventninger til ledere for å dyrke en læringskultur og synliggjøre viktigheten av å høste kunnskap, erfaringer og kompetanse til erfarne medarbeidere. Planlagte tiltak framover: Tiltakene videreføres.
	Risiko knyttet til at gravide/personer i permisjon ikke blir tett nok fulgt opp i permisjonstid, og kan gå glipp av utviklingsmuligheter fordi de blir glemt mens de er borte.	x	x	x	x	x	x	x	x	Gjennomførte tiltak: Samtalemal til bruk for leder før, under og etter permisjonstiden er etablert. Planlagte tiltak framover: Tydeliggjøre ønsket praksis i lederhåndbok. Se på andre tiltak for å forbedre livsfasepolitikken, med spesielt fokus på alder og foreldrepermisjon/ graviditet.
Tilrettelegging	Risiko knyttet til kontorlokaler: Enkelte kontorlokaler er ikke tilrettelagt for personer med synlige eller ikke-synlige funksjonsnedsettelse, og mangler tilrettelagte rom for amming, bønn, hvile eller andre individuelle behov	x	x	x	x	x	x	x	x	Planlagte tiltak framover: I forbindelse med flytteprosjekt til Construction City blir det godt tilrettelagte kontorlokaler for hovedkontoret, samt et bredt utvalg personalrestauranter. Gjennomføring av fysiske vernerunder for å avdekke behov for bedre tilrettelegging.
	Risiko knyttet til kantine/møtemat for de med allergi eller matpreferanser knyttet til religion.	x	x	x	x	x	x	x	x	Gjennomførte tiltak: Bevertning ved arrangementer og møter skal tilpasses i henhold til innmeldte preferanser når man melder seg på arrangementet. Planlagte tiltak framover: Videreføre tiltaket.

	Tilrettelegging er for mye opp til den enkelte leder, med risiko for ikke-enhetlig praksis. Lederne kan ha ulik kunnskap om hva som er mulig å tilrettelegge. Kan føre til forskjellsbehandling og dårlig eller diskriminerende håndtering.	x	x	x	x	x	x**	x*	x	Gjennomførte tiltak: Viktig med holdningsskapende arbeid og retningslinjer. Legge til rette for erfaringsutveksling mellom ledere samt bevisstgjøring om hvilke muligheter som finnes. <i>*Hos OBOS Block Watne Entreprenør har man 55 års alder mulighet til å tre ut av akkordsystem for å jobbe på en fast timelønn.</i> <i>** Det er tariffestet at brakkerigger i OBOS Block Watne og Block Watne entreprenør er tilrettelagt med egne skiftesoner for kvinner</i> Planlagte tiltak framover: Regelmessige vernerunder vil bidra til å kartlegge behov for tilrettelegging og økt kunnskap om hvilke muligheter som finnes. Øke kunnskap om regelverk og hvilke tilbud som finnes for ledere og medarbeidere, og sikre at det er godt forklart i personal- og lederhåndbok.
	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 ikke er bevisst på hva man snakker om/ikke snakker om.	x	x	x	x	x	x	x	x	Gjennomførte tiltak: Alkohol frie alternativer skal være lett tilgjengelig ved arrangementer. Det samme gjelder alternativer til mat. Oppfordring til bevisst holdning til måtehold og inkludering også i sosiale sammenhenger knyttet til jobben, på interne kanaler og på lederkonferanse. Planlagte tiltak framover: Tiltakene videreføres
Kultur og arbeidsmiljø	Risiko for at man i avdelinger/miljøer med stor kjønnsmessig ubalanse utvikler en subkultur som oppleves som lite inkluderende for det kjønn som er underrepresentert. Det kan også gjøre at man får uønsket turnover blant det kjønn som er underrepresentert.	(x)	(x)	(x)	(x)	x	x	x	(x)	Gjennomførte tiltak: Kvalitativ monitorering av forekomst. Målrettet innsats mot miljøer der det er behov for økt bevisstgjøring omkring hvordan skape et arbeidsmiljø der alle blir inkludert. Planlagte tiltak framover: Kartlegge enda dypere i fremtidige medarbeiderundersøkelser og fortsette innsats i miljøer der vi ser at dette kan være en utfordring.
Mulighet for å kombinere arbeid og familie	Høy arbeidsbelastning/opplevd arbeidspress kan føre til at enkelte ikke opplever at de kan kombinere jobb og privatliv.	x	x	x	x	x	x	x	x	Gjennomførte tiltak: Bevisstgjøre ledere i deres ansvar for å sikre et helsefremmende og balansert arbeidsmiljø adresseres gjennom i HMS håndbok og HMS kurs for ledere. Miljøer med høy arbeidsbelastning identifiseres gjennom medarbeiderundersøkelser og pulsmålinger og HR støtter leder i å gjøre nødvendige tiltak Planlagte tiltak framover: Tiltakene videreføres

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Risiko for at man ikke vet hvordan man skal varsle om trakassering eller at man opplever at det er vanskelig/utrygt å varsle om det man opplever.	x	x	x	x	x	x	x	x	Gjennomførte tiltak: Varslingsrutiner er synliggjort gjennom nytt intranett. Planlagte tiltak framover: Videre vil vi framover søke å kartlegge opplevd mobbing og trakassering gjennom medarbeiderundersøkelsen, slik at vi vet mer om omfanget og hvilke miljøer vi trenger å jobbe målrettet mot.