

Likestillingsredegjørelse

Olav Thon Gruppen

2024

I Olav Thon Gruppen (OTG) arbeider vi for likestilling, og mot diskriminering på grunnlag av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, økonomi, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, og/eller kombinasjoner av disse grunnlagene. Likestillingsredegjørelsen er basert på Bufdirs mal.



Del 1: Dagens tilstand for likestilling i 2024

Tilstand for likestilling	2022		2023		2024	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Kjønnsbalanse	1 842	(52,0 %)	1 936	(53,0 %)	1 976	(52,6 %)
	1 693	(48,0 %)	1 736	(47,0 %)	1 773	(47,2 %)
Midlertidig medarbeidere	173	(9,4 %)	193	(9,9 %)	269	(13,6 %)
	139	(8,2 %)	137	(7,8 %)	202	(11,4 %)
Faktisk deltid	595	(32,3 %)	696	(35,9 %)	705	(35,7 %)
	373	(22,0 %)	409	(23,5 %)	423	(23,9 %)
Foreldrepermisjon (gjennomsnittlig antall uker)	20,5		19,0		22,6	
	10,7		15,0		10,2	
Ufrivillig deltid	-		73	(40,1, %)	-	
	-		48	(50, %)	-	

Totalt: N=3 760 ansatte. Midlertidige: N=473. Faktisk deltid N=1 133. Kvinner N=705. Menn N=423. Marginale avvik i prosenter og totaler grunnet N/A på valg av kjønn i datagrunnlag.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og imot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling

I OTG arbeider vi aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. I OTGs bærekraftsrapport heter det at vi «etterstreber en reell likestilling og et godt mangfold blant våre ansatte». Arbeidet med likestilling og inkludering er tett integrert i virkeområdet til Human Resources (HR) og Helse, Miljø og Sikkerhet (HMS) gjennom arbeid med likestilling, mangfold og inkludering (LMI), employer branding, rekruttering, arbeidsmiljøutvikling, medarbeiderundersøkelser og prosjektarbeid. Arbeidet med likestilling skal ivaretas gjennom hele ansettelsesforholdet til hver enkelt medarbeider på alle nivåer i konsernet. Likestillingsredegjørelsen, herunder lønnskartlegging annethvert år, utarbeides av HR konsern.

Målsetninger for arbeidet med likestilling og mot diskriminering er forankret i flere overordnede styringsdokumenter:

- «Policy for mangfolds- og likestillingsarbeid i Olav Thon Gruppen»
- «Etske retningslinjer i OTG»
- «Konsernpolicy for samfunnsansvar»
- «Konserninstruks for Personalpolitikk»
- «Livsfasepolicy»
- «Konsernets lederinstruks for personalforvaltning»

Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er også innarbeidet i OTGs personalpolitikk for øvrig, gjennom informasjon om rettigheter og lovverk, personalhåndbøker, diverse fagområder, samt ulike velferdsordninger som for eksempel fleksitid, og permisjon med lønn ved barns første dag i barnehage og skole.

Olav Thon Gruppen har etablert tydelige rutiner for intern og ekstern varsling, samt oppfølging av kritikkverdige forhold. Vi arbeider etter et grunnleggende prinsipp om at alle mennesker er like mye verdt, og at den som føler seg diskriminert, trakassert eller mobbet, skal bli hørt og tatt på alvor. Mulighet for varsling via tredjepart sikrer også anonymitet. Terskelen for å ta opp kritikkverdige forhold skal være lav. Dette er beskrevet i vårt interne dokument «Varslingsplakat», sist oppdatert i 2024.

Vi utarbeidet også en egen handlingsplan for arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering i 2024, samt en strategi for arbeidet frem mot 2030.

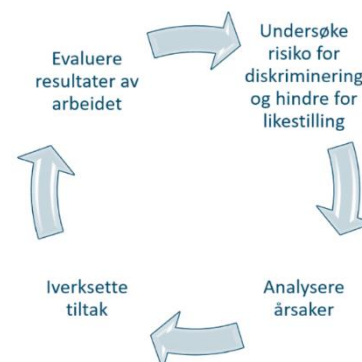
Likestilling og ikke-diskriminering i praksis

HMS-avdelingen har fagansvaret for LMI, og står ansvarlig for arbeidet med LMI som eget fagfelt i Olav Thon Gruppen. Det utarbeides årlige handlingsplaner for arbeidet. Progresjon og målsetninger skal oppdateres årlig. En arbeidsgruppe nedsatt i 2023 involverte utvalgte representanter innenfor forskjellige virksomhetsområder som HMS, Bærekraft, HR, IKT, Eiendom og flere hoteller, i tillegg til Arbeidsmiljøutvalget (AMU). Likestilling, mangfold og inkludering er fast tema på agendaen til AMU-møter gjennom året.

Likestillingsarbeidet skal behandles sentralt på konsernnivå med forankring i konsernledelsen, i tillegg til lokalt ute på stedene hvor ansattrepresentantene vil være kontaktpunkter.

Metodikk

Vi arbeider med likestilling gjennom aktivitets- og redegjørelsesplikten ved å følge en firestegsmetode. Vi **undersøker** om det er forhold som kan bidra til diskriminering og hindre likestilling og mangfold innenfor områdene rekruttering, balansen mellom arbeid og familieliv, lønns- og arbeidsvilkår, fremmelse og utviklingsmuligheter, samt arbeidsmiljøet generelt. Deretter **analyserer vi årsakene** til eventuelle utfordringer og **iverksetter** nødvendige tiltak basert på funnene. Vi **evaluerer** kontinuerlig både arbeidet vi gjør, og effekten av tiltakene vi setter i gang



I 2023 gjennomførte vi et dedikert prosjekt for likestilling, mangfold og inkludering for å kartlegge arbeidet som gjøres i de ulike virksomhetene i det daglige. Prosjektgruppen bestod av representanter fra HR og HMS, ulike avdelinger på Hovedkontoret samt flere hoteller. Prosjektets leveranse var blant annet strategi for 2024-2030 og handlingsplan for 2024. Prosjektet ble avsluttet i desember 2023, og blir videreført som eget fagfelt organisert under HMS og HR konsern.

I Olav Thon Gruppen gjennomfører vi medarbeiderundersøkelser (MU) med hensikt å kartlegge blant annet likestilling, mangfold, arbeidsglede og arbeidsforhold i organisasjonen. På MU i 2024 scoret Olav Thon Gruppen 83/100 poeng på spørsmålet om hvorvidt det er «like muligheter for alle (uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, seksuell legning, religiøs tilhørighet, fysiske utfordringer e.l.)».

Risiko og årsaker

Dersom budskapet om verdien av likestilling og mangfold ikke blir tydelig kommunisert, utgjør dette en risiko og et hinder for arbeidet som skal gjøres. Manglende kunnskap og bevissthet rundt likestilling og mangfold medfører økt sannsynlighet for at beslutninger og praksis kan være ubevisst diskriminerende eller ekskluderende. Vi ser et behov for både kommunikasjon og kompetanseheving på området, for alle ledere og medarbeidere. Det må jobbes aktivt for å skape bevissthet om relevante problemstillinger. Det må også jobbes aktivt for å fremme likestilling og mangfold som en positiv verdi og ressurs for organisasjonen.

Kartleggingen for 2024 viste at det er større andel kvinner enn menn i deltidsarbeid, med en svak nedgang på -0.2 % fra 2023. Menn har hatt en svak økning i deltid på 0.4 %. Vi vil se nærmere på årsakene til dette i 2025. Kjønnfordelingen i deltidsarbeid vil være et fokusområde når vi arbeider videre med implementering av likestillings- og mangfolds policyene våre.

Kartlegging av vår interne søkermasse viser at en høyere prosentandel kvinnelige enn mannlige søkere har blitt ansatt i 2024, som i 2023. Vi har ikke oversikt over hvilke stillinger eller nivå dette gjelder, men vi har analysert om det er fast eller midlertidige stillinger det

gjelder. Ifølge datagrunnlaget vårt er kjønnsbalansen i midlertidige stillinger fordelt på 53 % kvinner og 47% menn. I faste stillinger er fordelingen 57 % kvinner og 43% menn. I ekstrahjelp-stillinger er balansen 56 % kvinner og 44% menn. Vi vil også se nærmere på kjønnsfordelingen i stillingstyper og ledernivå fremover.

Vi har sett nærmere på hvorvidt intern praksis knyttet til avvikling av lovfestet foreldrepermisjon, indirekte kan medføre kjønnsdiskriminering. Dette er fordi kvinner som regel tar ut en større andel av foreldrepermisjonen enn menn. Vi har derfor i 2024 besluttet endringer som trer i kraft fra 2025. Endringene skal sikre at lønnsjustering ikke påvirkes av tidspunktet for foreldrepermisjon, og således oppleves som mer rettferdig, og ikke rammer menn og kvinner ulikt. Datagrunnlaget viser videre en tilbakegang i utjevningen mellom kjønn i gjennomsnittlig antall uker avvirket foreldrepermisjon. I 2023 var forskjellen mellom kvinner og menn 4%, mens den i 2024 har økt til 12,4%.

Konsernets komplekse organisasjonsstruktur gjør det utfordrende å gjennomføre en god analyse av lønnsforskjellene. Strukturen med flere virksomhetsområder og mange ulike ledernivåer gjør det krevende å foreta objektive sammenlikninger av stillinger. Dette medfører en risiko for at reelle lønnsforskjeller mellom kvinner og menn som utfører arbeid av lik verdi, ikke fanges tilstrekkelig opp på alle nivåer. Vi ser behovet for en ryddigere struktur og mer systematisk bruk av stillingstitler, for å gjøre fremtidige lønnskartlegginger mer treffsikre.

Rekruttering er et annet område der manglende bevissthet og forståelse for likestilling og mangfold kan føre til diskriminering. Ulike former for ubevisste bias kan påvirke hvordan kandidater vurderes og velges. Dette kan igjen medføre at visse grupper blir systematisk oversett eller undervurdert. Ubevisste fordommer basert på kjønn, etnisitet, alder eller funksjonsevne kan påvirke hvordan en kandidats kompetanse og egnethet blir vurdert. Dette kan øke risikoen for at kvalifiserte kandidater fra underrepresenterte grupper ikke får samme mulighet som andre til å bli ansatt eller forfremmet i organisasjonen. På den måten kan manglende bevissthet på verdien av mangfold i rekrutteringsprosessen føre til at virksomheten går glipp av verdifullt talent og nye perspektiver.

I tillegg til å adressere ubevisste bias i rekrutteringsprosessen, ser vi behovet for kunnskap om hvordan man kan tiltrekke seg søkere fra en mer mangfoldig gruppe. Dette krever en aktiv innsats og et ønske om å skape et inkluderende miljø som appellerer til en bredere søkermasse. Ved å rekruttere fra et begrenset utvalg av kandidater som ligner eksisterende ansatte, risikerer organisasjonen å gå glipp av den variasjonen av erfaringer, ideer og synspunkter som mangfoldige team kan gi. Dette kan begrense innovasjon og kreativitet, samt svekke evnen til å betjene en stadig mer mangfoldig kundegruppe.

Tiltak

OTG har i 2024 fortsatt arbeidet med å fremme en inkluderende organisasjonskultur i alle deler av konsernet. Arbeidet har primært foregått gjennom tiltak koordinert av HR konsern, men også igjennom samarbeid med eksterne aktører. OTG har samarbeid med eksempelvis Vi inkluderer, Falck, Fotballstiftelsen og NAV Oslo, som på forskjellige måter hjelper mennesker som har falt utenfor arbeidslivet. Siden starten av samarbeidet med NAV har flere fått tilbud om arbeidstrening i våre virksomheter. Mange av våre hoteller tilbyr også

praksisplasser og tar stadig imot nye lærlinger. Thon Hotels er også hovedsponsor av tiltaket «Flere Jenter» og «Like Muligheter» i idretten, som skal reflektere vår økende bevissthet rundt likestilling internt.

For å sikre mer kjønnsnøytrale og ikke-diskriminerende rekrutteringsprosesser, har vi fortsatt å tilby rekrutteringskurs til alle ledere. Kursene gir innføring i bias som subjektivitet, intuisjon, magefølelse, førsteinntrykk, sisteinntrykk, bekreftelsesfellen, overvurdering av positiv og negativ informasjon samt kontrast- og likhetseffekten. Vi har systematisert en kvalitetssikring av alle stillingsannonser med tanke på inkluderende språk og bruk av bilder. Alle stillingsannonser skal inneha følgende ordlyd: «OTG er opptatt av mangfold og oppfordrer kvalifiserte kandidater til å søke, uavhengig av alder, kjønn, funksjonsevne, nasjonalitet eller etnisk bakgrunn». OTG har formulert en klar målsetning om at alle våre medarbeidere skal ha like muligheter for karriereutvikling, forfremmelse og intern mobilitet. Gjennom året har vi også hatt økt fokus på at alle stillinger skal lyses ut internt.

Ved å fremheve «de gode historiene» der medarbeidere har gjort karriere i Olav Thon Gruppen, har vi oppfordret medarbeidere til å søke på interne stillinger. Olav Thon Gruppens trainee-programmer har over flere år videreutviklet både interne og eksterne medarbeidere innenfor hotelledelse og eiendomsfaget. Som et ledd i arbeidet med intern mobilitet, hadde vi i 2024 også utvidet vårt interne trainee-program med et nytt management trainee-program, som skal lede frem til rollen som hotelldirektør.

I 2024 har vi fortsatt aktive e-læringer om LMI, for ledere og medarbeidere. Opplæringen dekker grunnleggende prinsipper for likestilling, betydningen av mangfold på arbeidsplassen og retningslinjer for å skape et inkluderende arbeidsmiljø. Hensikten er å fremme en mangfolds – og likestillingskultur gjennom kjennskap til LMI-arbeidet og økt bevisstheten rundt tematikken og relevante problemstillinger. Kursene vil inngå som en del av onboardingen for alle nyansatte.

Avslutningsvis jobber OTG med kjønnsbalansen i de forskjellige styrene, selv om denne jobben fremdeles er utfordrende og uoversiktlig. Antallet kvinner i styret i Olav Thon Gruppen økte med én i 2024. Vi håper dette vil kunne være en inspirasjon for resten av selskapet. Vi jobber med dette for å oppfylle lovkrav, men også for å fremme perspektivmangfoldet i organisasjonen, som er svært viktig for arbeidet med likestilling.

Vi vil fortsatt arbeide aktivt med kommunikasjon om våre rutiner og prosedyrer, samt med å informere om arbeidet vi gjør. På den måten håper vi å bevisstgjøre våre ledere og medarbeidere om viktigheten av likestilling og mangfold og hvilken ressurs det kan være for vår organisasjon.