

Likestillingsredegjørelse

Olav Thon Gruppen

2022

I Olav Thon Gruppen (OTG) arbeider vi for likestilling, og imot 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.



Del 1: Dagens tilstand for likestilling

Tilstand for likestilling	2020		2021		2022	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Kjønnsbalanse	1 619 (52,8%)	1 448 (47,2%)	1 567(52%)	1 458 (48%)	1 842 (52 %)	1 693 (48 %)
Midlertidig medarbeidere	149 (9,2%)	124 (8,5%)	137 (8,2%)	130 (8,5%)	173 (9,4 %)	139 (8,2 %)
Faktisk deltid	524 (32,3%)	335 (23,1%)	561 (33,7%)	359 (23,4%)	595 (32,3 %)	373 (22,0 %)
Foreldrepermisjon (gjennomsnittlig antall uker)	35*	13*	23,6	10,5	20,5	10,7
Ufrivillig deltid	-	-	98 (48,8%)	44 (40%)	-	-

Totalt: 3 535 ansatte. Midlertidige: 312. Faktisk deltid: 968. *) feil tallgrunnlag fra 2020.

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 avverge diskriminering. I Bærekraftsrapporten vår heter det at «I OTG etterstreber vi en reell likestilling og et godt mangfold blant våre ansatte. Det er derfor vi kan vise til en jevn kjønnsfordeling, samt et engasjement i flere inkluderende prosjekter». Dette arbeidet inkluderes i bedriftens arbeid med Human Resources (HR) og Helse, Miljø og Sikkerhet (HMS), fra employer branding og rekruttering av nye medarbeidere, til arbeidsmiljøutvikling, medarbeiderundersøkelser, prosjektarbeid, og avslutning av arbeidsforholdet.

Likestillingsarbeidet skal kontinuerlig ivaretas og følges opp gjennom hele ansettelsesforholdet til hver enkelt medarbeider på alle nivåer i konsernet.

Vårt arbeid og våre mål for likestilling og mot diskriminering er forankret i flere overordnede styringsdokumenter:

- «Etske retningslinjer i OTG»
- «Konsernpolicy for samfunnsansvar»
- «Konserninstruks for Personalpolitikk»
- «Livsfasepolicy»
- «Konsernets lederinstruks for personalforvaltning»

I 2018 utarbeidet vi nye retningslinjer for å systematisere mangfolds- og likestillingsarbeidet, med den hensikt å fremme likestilling og mangfold og hindre diskriminering. Disse retningslinjene er beskrevet i dokumentet «Mangfolds- og likestillingsarbeid i OTG», og ble sist oppdatert i august 2020. Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken, og beskrevet i alle relevante deler av våre policyer og personalhåndbøker.

I OTG skal det ikke forekomme diskriminering eller trakassering. Vi arbeider etter en altomfattende filosofi om at alle mennesker er like mye verdt, og den som føler seg diskriminert, trakassert eller mobbet, skal bli tatt på alvor. Vi har etablert tydelige rutiner for både intern og ekstern varsling. Mulighet for varsling via tredjepart sikrer også anonymitet, og anonymitet skal forbli garantert til tross for andre lovverk som GDPR og innsynretten. Terskelen for å ta opp kritikkverdige forhold skal være lav. Dette er beskrevet i vårt interne dokument «Varslingsplakat», sist oppdatert i 2020. Målet er å oppdatere både «Mangfolds- og likestillingsarbeid i OTG» og «Varslingsplakat» i løpet av 2023.

I 2019 ble det utarbeidet en strategi for kjønnsbasert likestilling. Den ble vedtatt av ledelsen i 2020 og ble gjort kjent for alle ansatte på et allmøte. Målet med strategien er at vi skal ivareta hensynet til likestilling i all virksomhet, og at vårt arbeid bidrar til økt likestilling innenfor vår sektor. I tillegg har vi iverksatt en rekke tiltak for å sikre at hensynet til likestilling og ikke-diskriminering ivaretas i all daglig drift og vårt løpende arbeid.

OTGs bidrar også til arbeidet for likestilling i det offentlige rom, gjennom blant annet at Thon Hotels står som stolt partner av verdiprosjektet «Like Muligheter». Dette skal gi bedre rammebetingelser for jenter i Idretts-Norge, der utøvere, særforbund og

samarbeidspartnere går sammen for å sikre jenter like rammebetingelser som gutter i idretten. Thon Hotels er også en samarbeidspartnerne med Toppserien i Fotball for Kvinner.

Likestilling og ikke-diskriminering i praksis

HR-avdelingen har i samarbeid med HMS-avdelingen ledet arbeidet med likestilling og anti-diskriminering i.a. 2022. Temaet har blitt tatt opp på Arbeidsmiljøutvalget (AMU) og tilhørende møter gjennom året, og kartlegging av tiltak og status for likestilling er kontinuerlig gjennom årshjulet. Tiltak, progresjon og mål skal oppdateres årlig.

For å sørge for likestilling gjennom kompetanseheving har vi igjennom vår kursportal satt opp mange digitale kurs, og vi ser muligheter for å forbedre dette arbeidet ytterligere. Dette vil involvere flere kurs som er enda lettere tilgjengelige for alle.

Vi har gjennomført lønnskartlegging for hele konsernet. Arbeidet startet med å vurdere alle våre stillingstitler sammen med de respektive lederne. Vi har benyttet en systematisk metode for objektivt å kunne vurdere alle stillingstitler etter fem forhåndsdefinerte parameter, på nivå 1 til 5. Dette har gitt oss en oversikt over lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Flere av funnene ser ut til å være knyttet til vår komplekse organisasjonsstruktur med flere virksomhetsområder.

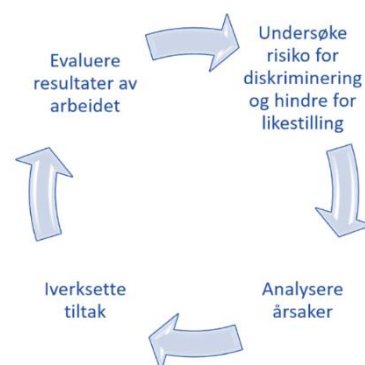
Kartleggingen indikerte at vi må jobbe nøye med å danne oss et representativt bilde på de reelle forskjellene på lønn mellom kvinner og menn. utfordringene rundt virksomhetsområder, stillingsbeskrivelser, titler og tariff vedvarer. I løpet av 2023 vil en prosjektgruppe ha sett nærmere på de forskjellige variablene som kan påvirke forskjellene og likestillingen mtp. lønn.

Videre fortsetter et av hovedmålene våre å gjennomføre ikke-diskriminerende og kjønnsnøytrale rekrutteringsprosesser. «OTG er opptatt av mangfold og oppfordrer kvalifiserte kandidater til å søke uavhengig av alder, kjønn, funksjonsevne, nasjonalitet eller etnisk bakgrunn», står det i alle våre stillingsannonser.

Vi fortsetter å tilby rekrutteringskurs til alle ledere, kvalitetssikre alle annonser mtp. inkluderende språk og bruk av bilder, og fokusere enda mer på mangfoldig og inkluderende rekruttering. Alle medarbeidere i OTG skal ha like muligheter for karriereutvikling, forfremmelse og intern mobilitet, og alle stillinger skal lyses ut internt på vårt intranett.

Metodikk

Arbeidet med likestilling gjennom aktivitets- og redegjørelsesplikten foretas gjennom en fire-steps-metode. Gjennom denne metoden **undersøker** vi hva hos oss som kan bidra til diskriminering og hindre likestilling når det gjelder rekruttering, tilrettelegging for mangfold og muligheter for å kombinere arbeid og familieliv, lønns- og arbeidsforhold, forfremmelser og utviklingsmuligheter, samt arbeidsmiljø, trakassering og mobbing, og **analyserer årsakene** til disse. Som et resultat av kartleggingene **iverksetter vi tiltak** der det trengs, og vi evaluerer kontinuerlig arbeidet vi gjør og de tiltakene vi igangsetter.



For å komme ordentlig i gang med likestillingsarbeidet i 2022 opprettet vi en prosjektgruppe bestående av personer fra forskjellige deler av organisasjonen, heriblant HR, HMS og utvalgte personer fra divisjonenes Arbeidsmiljøutvalg (AMU), som skal ha som mål å møtes en gang i kvartalet for å diskutere og jobbe med både kartlegging og utarbeidelse av nødvendige tiltak innenfor de ulike personalpolitiske områdene. Dette prosjektet fornyes i 2023, og har forankring i styrende dokumentasjon og eies av HR. Gjennom prosjektgruppen vil vi mer nøyaktig og effektivt kunne **evaluere resultatene** av tiltakene vi iverksetter.

Risikoer og årsaker

Dersom budskapet om likestilling og mangfold ikke blir kommunisert til de mange avdelingene og lokasjonene OTG består av, utgjør dette en risiko og hinder for arbeidet som skal gjøres. Vi ser et behov for tydeligere **kommunikasjon** i OTG, og vil jobbe aktivt for å bidra til å skape bevissthet og kunnskap rundt arbeidet og betydningen dette har for organisasjonen. Vi vil fortsatt arbeide aktivt for å kommunisere ut det vi allerede har tilgjengelig av rutiner og prosedyrer, samt informere om det som utformes og arbeidet vi gjør blant annet i prosjektgruppen. På den måten håper vi å bevisstgjøre våre ledere og medarbeidere, samt identifisere hvor vi eventuelt trenger å tilby opplæring.

Kartleggingen av kjønnslikestillingen for 2022 viste at det er større andel kvinner i **deltidsarbeid**. Dette kan til dels forklares av tilstander som vi enda ikke har fått korrigert etter pandemien, og vi vil se nærmere på årsakene for dette i 2023 og fremover. Prosjektgruppen vil se på fordelingen av deltidsarbeid som et hovedelement ved å arbeide videre med implementering av de likestillings- og mangfolds policyer og retningslinjer vi allerede har på plass. Et positivt aspekt ved dette er at prosentandel deltid har gått ned mellom 2021 og 2022 for både kvinner og menn.

Vi har heller ikke konkludert på hvilket nivå vi har nådd likestilling når det kommer til **lønn**. Dette er grunnet mange feilkilder og kompleksitet i organisasjon og stillingsbeskrivelser, som henger igjen etter eksplosiv organisatorisk utvikling. Her vil det være spesielt viktig for oss med tidlig påbegynnelse av Lønnskartleggingen for 2023. Vi har allerede gjort grunnarbeidet, men dette må gjennomgås på nytt, og vi må sammenstille stillingskategorier med analyser hos Bærekraft, og ledernivåer (1, 2 og 3) skal samsvare med lønnskartleggingen.

Videre kan rekrutterende ledere ha en tendens til å gjøre ansettelsesbeslutninger basert på magefølelse og ikke evidens. OTG har allerede omfattende kursing i **rekruttering** som involverer menneskelige bias som subjektivitet, intuisjon, magefølelse, førsteinntrykk, sisteinntrykk, bekreftelsesfellen, overvurdering av positiv og negativ informasjon, kontrast- og likhetseffekten. Dette gjøres for å redusere effekten av disse bias, slik at vi kan øke sannsynligheten for kjønnsnøytrale og ikke-diskriminerende rekrutteringsprosesser med alle linjeledere.

Vi oppfordrer medarbeidere til å søke jobb internt, gjennom blant annet å fortelle og fremheve «de gode historiene» hvor medarbeidere har gjort karriere i Olav Thon Gruppen. Vi skal også fortsette våre trainee-programmer, som under flere år har videreutviklet både interne og eksterne personer innenfor hotelledelse og eiendomsfaget. Vi har også åpnet opp for flere praksisløsninger, en tentativ ordning som skal systematiseres videre.

Kartlegging av vår interne søkermasse indikerer en mulig risiko mot likestilling, da det viste seg at det er en større %-andel menn enn kvinner som blir ansatt av interne søkere. Dette skaper vi allerede bevissthet rundt og ønsker å se på tiltak for gjennom 2023.

Tiltak

OTG vil fortsette sitt arbeid med å skape en inkluderende **organisasjonskultur** i konsernet, som vil gjelde for alle divisjoner, avdelinger og lokasjoner. Dette vil gjøres primært gjennom tiltak koordinert av prosjektgruppen, men er også allerede i gang igjennom tiltak som våre samarbeid med for eksempel Ringer i Vannet og NAV Oslo, som på forskjellige måter hjelper mennesker som har falt utenfor arbeidslivet gjennom å tilby disse jobb, arbeidstrening og muligheten til å få brukt sine egne ressurser i Olav Thon Gruppen. Siden starten av samarbeidet med NAV har 70 personer fått tilbud om arbeidspraksis på våre hoteller. Mange av våre hoteller tilbyr også praksisplasser og tar stadig imot nye lærlinger, og det vil være større fokus på likestilling, inkludering og mangfold i vår **employer branding** og **rekrutteringsmetodikk**.

I Olav Thon Gruppen gjennomfører vi **medarbeiderundersøkelser (MU)** med hensikt om å kartlegge blant annet likestilling, mangfold, arbeidsglede og arbeidsforhold i organisasjonen. På MU for 2022 hadde OTG en score på 84 av 100 på spørsmål om det er «like muligheter for alle (uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, seksuell legning, religiøs tilhørighet, fysiske utfordringer e.l.). Vi skal videre se over spørsmålene i undersøkelsen før neste gjennomføring for å kartlegge behovet for å inkludere flere spørsmål som tar for seg ytterligere deler innenfor de ulike personalpolitiske områdene. Vi er også i gang med å vurdere systemer for «puls»-målinger, for gjennomføring av hyppigere målinger slik at vi mer aktivt kan jobbe med resultatene.

Fremover har **prosjektgruppen** allerede aktivisert og involvert utvalgte representanter innenfor de forskjellige virksomhetsområdene, som HMS, Bærekraft, HR, IKT, Eiendom og flere hoteller, i tillegg til AMU som allerede er involvert. Likestillingsarbeidet skal behandles sentralt på konsernnivå med forankring i konsernledelsen, i tillegg til lokalt ute på stedene. Vi skal bruke 2023 på å systematisere dette arbeidet, og tiden videre på å implementere og følge opp eksisterende og nye tiltak gjennom prosjektgruppen.

Basert på de mulige risikoer og hindringer vi har oppdaget, har vi utarbeidet en handlingsplan (nedenfor) som beskriver risikoen/hindringer, tilhørende tiltak, mål for tiltakene, hvem som er ansvarlig, samt frist/status og evaluering av resultatene, for de personal-politiske områdene vi har identifisert.