

Likestillingsredegjørelse

Olav Thon Gruppen

2023

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.



Del 1: Dagens tilstand for likestilling

Tilstand for likestilling	2021		2022		2023	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Kjønnsbalanse	1 567	(52,0 %)	1 842	(52,0 %)	1 936	(53,0 %)
	1 458	(48,0 %)	1 693	(48,0 %)	1 736	(47,0 %)
Midlertidig medarbeidere	137	(8,2 %)	173	(9,4 %)	193	(9,9 %)
	130	(8,5 %)	139	(8,2 %)	137	(7,8 %)
Faktisk deltid	561	(33,7 %)	595	(32,3 %)	696	(35,9 %)
	359	(23,4 %)	373	(22,0 %)	409	(23,5 %)
Foreldrepermisjon (gjennomsnittlig antall uker)	23,6		20,5		19,0	
	10,5		10,7		15,0	
Ufrivillig deltid	98	(48,8 %)	-		73	(40,1, %)
	44	(40,0 %)	-		48	(50, %)

Totalt: 3 698 ansatte. Midlertidige: 332. Deltid N= 1105. Kvinner N = 1 963. Menn N = 1 736.

Ufrivillig deltid: N=278,

Lønnskartlegging

Stillingsgruppe	Antall kvinner	Antall menn	Andel kvinner	Kvinner/menn %
Gruppe 1	589	375	61,1	-3,1 %
Gruppe 2	28	146	16,1	-11,8 %
Gruppe 3	508	481	51,4	-2,8 %
Gruppe 4	71	38	65,1	-5,5 %
Gruppe 5	108	132	45,0	-8,9 %
Gruppe 6	140	48	74,5	2,5 %
Gruppe 7	74	22	77,1	1,7 %
Gruppe 8	41	41	50,0	-17,6 %
Gruppe 9	117	171	40,6	2,2 %
Gruppe 10	65	64	50,4	-11,7 %
Gruppe 11	16	43	27,1	-3,6 %
Gruppe 12	48	35	57,8	-10,4 %
Gruppe 13	10	14	41,7	-19,9 %
Gruppe 14	44	41	51,8	-20,6 %
Gruppe 15	5	3	62,5	4,1 %
Gruppe 16	4	11	26,7	-4,0 %
Totalt				-8,9 %

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). I alt fra employer branding, rekruttering, arbeidsmiljøutvikling og medarbeiderundersøkelser til prosjektarbeid og avslutning av arbeidsforholdet, er likestilling en prioritet. Arbeidet med dette skal kontinuerlig ivaretas gjennom hele ansettelsesforholdet til hver enkelt medarbeider på alle nivåer i konsernet.

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

- «Policy for mangfolds- og likestillingsarbeid i Olav Thon Gruppen»
- «Etiske 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, samt ulike velferdsordninger.

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 2023.

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

Likestillingsredegjørelsen er basert på Bufdirs mal.

Likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Organisering av arbeidet:

HMS-avdelingen, med en dedikert ressurs er veileder og pådriver 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 virksomhetsdivisjoner som HMS, Bærekraft, HR, IKT, Eiendom og flere hoteller, i tillegg til AMU. Likestillingsarbeidet skal behandles sentralt på konsernnivå med forankring i konsernledelsen, i tillegg til lokalt ute på stedene hvor representantene vil være kontaktpunkter.

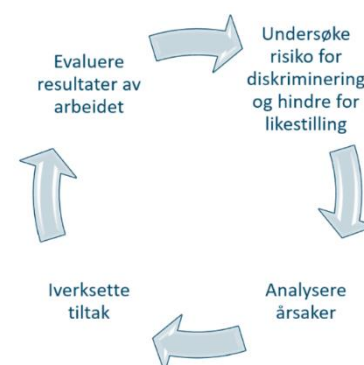
Likestilling er fast tema på agendaen til Arbeidsmiljøutvalgets (AMU) møter gjennom året.

Likestillingsredegjørelsen, herunder lønnskartlegging, utarbeides av HR-konsern.

Beskrivelse av arbeidet med å avdekke risiko for diskriminering og hindre for likestilling i 2023:

Metodikk

Arbeidet med likestilling gjennom aktivitets- og redegjørelsesplikten gjøres via en fire-steps-metode. Gjennom metoden **undersøker** vi hva hos oss som kan bidra til diskriminering, hindre likestilling og mangfold i rekruttering, muligheter for å kombinere arbeid og familieliv, lønns- og arbeidsforhold, forfremmelser og utviklingsmuligheter, samt arbeidsmiljø, trakassering og mobbing. Deretter **analyserer vi årsakene** til dette. Som et resultat av kartleggingene **iverksetter vi** nødvendige **tiltak**. Vi evaluerer kontinuerlig arbeidet vi gjør, og de tiltakene vi igangsetter.



I 2023 gjennomførte vi et dedikert prosjekt for likestilling, mangfold og inkludering for å kartlegge risiko og strukturere arbeidet som gjøres i de ulike virksomhetene i det daglige. Prosjektgruppa 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 under HR Konsern/HMS.

Arbeidet med lønnskartlegging ble påbegynt i 2021. Alle stillingstitler ble vurdert på objektive parametere, for å kunne sammenlikne lønn for likt arbeid fordelt på kjønn. Dette arbeidet er videreført i forbindelse med lønnskartleggingen i 2023.

I Olav Thon Gruppen gjennomfører vi medarbeiderundersøkelser (MU) med hensikt om å kartlegge blant annet likestilling, mangfold, arbeidsglede og arbeidsforhold i organisasjonen. Forrige MU resulterte i en score på 84/100 på spørsmål om hvorvidt det er «like muligheter for alle (uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, seksuell legning, religiøs tilhørighet, fysiske utfordringer e.l.). Det skal gjennomføres ny medarbeiderundersøkelse i 2024, der samme spørsmål er inkludert.

Risikoer 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 praksiser 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 2023 viste at det er større andel kvinner enn menn i deltidsarbeid. Vi ser også at prosentandel menn i deltidsstilling er på samme nivå som ved kartleggingen i 2021, mens andelen kvinner har økt noe sammenliknet med både 2021 og 2022. Vi vil se nærmere på årsakene til dette i 2024. 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 2023. Dette er en endring fra tidligere år. Vi har ikke oversikt over hvilke stillinger eller nivå dette gjelder.

Vi ser et behov for å undersøke nærmere om intern praksis knyttet til avvikling av lovfestede permisjoner, indirekte kan medføre kjønnsdiskriminering. Samtidig viser tallene en utjevning mellom kjønn i gjennomsnittlig antall uker tatt ut i foreldrepermisjon. Denne tendensen ser vi på som positiv.

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. I løpet av 2024/2025 vil en prosjektgruppe se nærmere på dette.

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 2023 fortsatt arbeidet med å fremme en inkluderende organisasjonskultur i alle deler av konsernet. Arbeidet har primært foregått gjennom tiltak koordinert av prosjektgruppen, men er også igjennom samarbeid med eksterne aktører. OTG har samarbeid med eksempelvis Vi inkluderer 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.

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 søkelys på at alle stillinger skal lyses ut internt i egne kanaler som når mange.

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, har vi i 2023 også utvidet vårt interne trainee-program med et nytt management-program, som skal lede frem til rollen som hotelldirektør.

I 2023 har vi utarbeidet E-læringer om likestilling, mangfold og inkludering, for både ledere og medarbeidere. Opplæringen dekker grunnleggende prinsipper for likestilling, betydningen av mangfold på arbeidsplassen og retningslinjer for å skape et inkluderende miljø. 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.

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