vestbo

Likestillings-redegjørelse 2025

Foto: Shutterstock

Likestillingredegjørelse 2025

Vi jobber systematisk for likestilling og mot diskriminering i tråd med likestillings- og diskrimineringsloven. Vår målsetning er å sikre like muligheter for alle ansatte, motvirke diskriminering og jobbe målrettet for et inkluderende og trygt arbeidsmiljø.

Vestbo bygger og forvalter hjem for mennesker med ulik bakgrunn, og vi tror at mangfold og variasjon skaper gode bomiljøer. Det samme ønsker vi for vårt arbeidsmiljø – preget av inkludering, mangfold og likeverd.

Vi skal være en arbeidsplass der alle har like muligheter, uavhengig av hvem de er eller hvor de kommer fra. For å oppnå dette må vi jobbe aktivt og systematisk for likestilling, motvirke diskriminering og være åpne om hvordan vi har det. Denne redegjørelsen er et ledd i det arbeidet.

Tall i denne rapporten gjelder Vestbo BBL, som er morselskap i Vestbo-konsernet. Denne redegjørelsen har vi delt opp i tre deler:

DEL 1
beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Vestbo.

DEL 2
beskriver hvordan Vestbo jobber for likestilling og mot diskriminering.

DEL 3
beskriver resultater av jobben vi gjør, og hvilke mål vi har satt oss fremover.

Foto Adobestock

Del 1

TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING I VESTBO BBL

Kjønnsbalansen i Vestbo BBL er preget av at det er varierende overvekt av et kjønn i ulike avdelinger. Noen avdelinger har overvekt av kvinner, og andre avdelinger har overvekt av menn. Den totale kjønnsbalansen i virksomheten er jevnere i år enn i fjor. I 2025 var 64,4 % av de ansatte kvinner, mot 68,3 % året før. Vi arbeider systematisk for å styrke kjønnsbalansen i de ulike avdelingene, og jobber målrettet med rekruttering, utvikling og intern mobilitet for å oppnå en mer jevn fordeling over tid. Samtidig viser søkermassene fortsatt de faktiske ulikhetene som finnes i arbeidsmarkedet innen flere av våre fagområder. Dette påvirker mulighetsrommet vårt på kort sikt, men gjør arbeidet med langsiktig kompetanseutvikling og målrettede tiltak enda viktigere.

Kvinneandelen i ledergruppen gikk imidlertid noe ned fra 33,33 % i 2024 til 20 % i 2025. Dette skyldes naturlig turnover ved at én kvinnelig leder sluttet, og stillingen ikke ble erstattet. Vi vurderer ikke at utviklingen skyldes diskriminerende praksis, men følger utviklingen tett.

På mellomledernivå er det en jevn kjønnsbalanse med 50 % kvinner og 50 % menn.

Vår hovedregel er at stillinger i Vestbo er faste stillinger. Midlertidighet brukes som hovedregel i forbindelse med lengre permisjon, eller ved langtidssykefravær. I 2025 hadde vi 1 midlertidig ansatt.

Vestbo legger til rette for at alle medarbeidere kan ta ut permisjon på en måte som passer best for deres individuelle behov og situasjon. I 2025 hadde vi en mamma og en pappa i foreldrepermisjon.

Vi har ingen faktisk deltid, ettersom samtlige ansatte innehar faste 100 % stillinger. I tilfeller der medarbeidere arbeider redusert, skyldes dette innvilget permisjon fra deler av stillingen, etter eget ønske. Dette er en del av vår personalpolitikk, som skal sikre fleksibilitet og ivareta ulike behov i ulike livsfaser, uten at dette påvirker stillingsomfanget eller medfører deltid i statistikkene.

	Kjønnsbalanse antall	Midlertidig ansatte	Foreldre-permisjon antall uker i snitt	Faktisk deltid
Kvinner	38	0	27,2	0
Menn	21	0	8	0

Tabell 1 viser Kjønnslikestilling/kjønnsbalanse

Lønnskartlegging
Vi har delt Vestbo BBL inn i følgende stillingsgrupper:

Nivå 1: Gruppen består av konsernledelsen.
Nivå 2: Gruppen består av mellomledere med personalansvar, og ansatte med et særskilt fagansvar.
Nivå 3: Gruppen består av autoriserte fagpersoner og spesialister med særskilt spisskompetanse.
Nivå 4: Gruppen inkludere stillinger som har en rådgivende funksjon for eksterne kunder eller interne ressurser.

Stillingsnivå	Andel kvinner i %	Kvinners andel av menns kontantytelser oppgitt i %
Total	64 %	81,6 %
Nivå 1		
Nivå 2	40 %	94 %
Nivå 3	68 %	103 %
Nivå 4	89 %	104 %

I henhold til mal for rapportering må det være minst fem av hvert kjønn i en gruppe for at resultatene skal kunne publiseres offentlig. I nivå 1 har vi ikke fem av hvert kjønn og resultatet kan derfor ikke publiseres offentlig.

Det samlede lønnsnivået for kvinner utgjør 81,6 % av menns lønn. Dette er en økning fra 2024 da det samlede resultatet var på 80 %. Dette er en positiv utvikling som vi er svært fornøyd med. Samlet sett viser kartleggingen kun mindre forskjeller i lønnsnivået mellom kvinner og menn.

Del 2

VESTBO SITT ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

HVILKE PRINSIPPER, PROSEDYRER OG STANDARDER FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING HAR VI?

Formell forankring

Vestbo sitt arbeid for likestilling og mangfold tar utgangspunkt i flere forhold:

- Lover og forskrifter.
- Vedtak på Generalforsamlingen til Vestbo.
- Styringsdokumenter vedtatt av styret, som verdier, konsernstrategi og etiske retningslinjer.
- Personalhåndbok.
- Årlige vurderinger og fastsettelse av mål og prioriterte tiltak.

Våre verdier er Endringsorientert, Kundefokusert, Troverdig og Engasjert. Det er begreper som skal prege våre holdninger og handlinger, noe som skal komme til uttrykk gjennom måten vi løser våre oppgaver og forholder oss til hverandre, våre kunder, leverandører og samfunnet ellers.

Vi ønsker at Vestbo skal være preget av likestilling og inkludering. Vi arbeider aktivt for at alle ansatte skal ha like muligheter, uavhengig av kjønn, etnisk og kulturell bakgrunn eller seksuell orientering. Likestilling og mangfold er viktige forutsetninger for å være en attraktiv arbeidsgiver og for å skape et godt og inkluderende arbeidsmiljø.

Våre etiske retningslinjer legger vekt på at vi skal vise respekt overfor kolleger så vel som forretningspartnere og konkurrenter. Vi skal være inkluderende og bidra til et arbeidsfellesskap fritt for diskriminering av noe slag. Alle i Vestbo skal medvirke til et arbeidsfellesskap uten mobbing, sjikane, trakassering eller liknende. Vi skal ha et arbeidsmiljø basert på full likestilling og vi oppmuntrer medarbeidere til å varsle om kritikkverdige forhold i konsernet, uten frykt for represalier.

RISIKOVURDERINGER: HVOR FINNES DET BARRIERE OG UTFORDRINGER?

For å identifisere risiko for diskriminering og mulig hindre for likestilling har vi foretatt en kartlegging, og identifisert følgende risikoområder:

- Risiko for mulige lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i sammenlignbare stillinger.
- Begrensede karrieremuligheter.
- Risiko for indirekte diskriminering knyttet til arbeidsvilkår, fleksibilitet og forfremmelser.

FOTO: ADOBESTOCK

HVORDAN JOBBER VI FOR Å SIKRE LIKESTILLING OG IKKE-DISKRIMINERING I PRAKSIS?

Vestbo sitt arbeid med likestilling og ikke-diskriminering er forankret i styret og sikret gjennom ledelsen, HR og involvering av de ansatte. Vi jobber for at alle våre medarbeidere skal ha de samme mulighetene. Dette gjør vi i tett samarbeid med tillitsvalgte, verneombud og AMU. Vi jobber systematisk med forbedring av rutiner og retningslinjer, og involverer ulike ansattrepresentanter i arbeidet.

For å forbedre likestillingen i virksomheten har vi i 2025 gjennomført følgende tiltak:

Lønn og arbeidsvilkår

I lønnsoppgjøret for 2025 implementerte vi en lønnspolitikk som skal sikre rettferdig og forutsigbar lønnsinnplassering. Lønn fastsettes på grunnlag av faktisk utført arbeid, stillingens krav og kompetanse. Politikken skal bidra til likebehandling av alle ansatte og er et sentralt tiltak i vårt systematiske arbeid for å forebygge forskjellsbehandling og sikre likelønn. Lønnspolitikken skal også bidra til å rekruttere, utvikle og beholde godt kvalifiserte medarbeidere.

Rekruttering

I 2025 etablerte vi en ny traineeordning som et viktig strategisk grep for å styrke vår attraktivitet som arbeidsgiver og sikre tilgangen på unge, høyt utdannede talenter. Ordningen gir oss mulighet til å bygge opp fremtidig kompetanse på en systematisk måte, samtidig som den støtter vårt arbeid med å skape balanserte og robuste fagmiljøer. Som en del av satsingen tok vi imot en mannlig trainee i en avdeling med høy kvinneandel. Dette bidro både til økt mangfold og til at vi fremstår som en mer attraktiv arbeidsplass for et bredere spekter av kandidater. Traineeordningen er dermed et tiltak som styrker både kompetanseutviklingen og merkevarebyggingen av selskapet, og gjør oss bedre rustet til å tiltrekke oss kvalifiserte medarbeidere i årene som kommer.

Karriereutvikling og ledelse

Mot slutten av 2024 ble to unge medarbeidere ansatt som stedfortredere i mellomlederstillinger. Ordningen ga dem en bevisst mulighet til å utvikle seg i lederrollen og få erfaring med ansvar og oppgaver på mellomledernivå. Erfaringene har vært gode, og i 2025 ble begge fast ansatt i de respektive stillingene. Tiltaket bidrar til å styrke interne karriereveier og legger til rette for langsiktig utvikling av ledelseskompetanse i organisasjonen.

Arbeidsmiljøet

I 2025 gjennomførte vi en medarbeiderundersøkelse. Resultatene viser at medarbeiderne i stor grad opplever arbeidet som meningsfylt. De rapporterer om en balansert og håndterbar arbeidsmengde, tydelige ansvarsområder og god innflytelse over egen arbeidshverdag. Samlet sett bekrefter tilbakemeldingene et stabilt arbeidsmiljø preget av høy trivsel og et sterkt engasjement blant medarbeiderne.

Som en del av vårt likestillingsarbeid inkluderte vi i 2025 for første gang spørsmål om mobbing, trakassering og diskriminering i medarbeiderundersøkelsen. Et fåtall medarbeidere oppgir å ha vært vitne til mobbing eller trakassering minst én gang i løpet av de siste seks månedene, og 1 prosent oppgir å ha opplevd aldersdiskriminering.

Funnene gir ikke grunnlag for å konkludere med systematiske utfordringer, men understreker betydningen av fortsatt innsats innen forebygging, tilgjengelige varslingskanaler og kompetanseutvikling hos ledere. Resultatene følges opp i ledergruppen som en del av virksomhetens løpende arbeid for et trygt og inkluderende arbeidsmiljø.

Fleksibilitet

Vi legger stor vekt på fleksibilitet i arbeidshverdagen og har flere ordninger som støtter ansatte i ulike livsfaser. Vi tilbyr fleksitid, ulike former for velferdspermisjon ved behov, mulighet for midlertidig redusert stilling, samt en etablert ordning for hjemmekontor. Samlet gir dette medarbeiderne større innflytelse over egen arbeidshverdag og bidrar til en god balanse mellom arbeid og privatliv.

Foto: Adobestock

Del 3

MÅL FOR ARBEIDET FREMOVER

Overordnet mål

Vi har som overordnet mål å tydeliggjøre leder-ansvaret for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold, og at det er et tema som er viktig å belyse jevnlig på alle nivåer i organisasjonen.

For å sikre kontinuerlig forbedring av likestillings-arbeidet vil vi:

- Gjennomføre årlige lønnskartlegginger og vurdere tiltak der det er behov
- Evaluere effekten av de nye mellomleder-stillingene og deres innvirkning på interne karrieremuligheter
- Styrke kunnskapen om varslingsrutinen ved årlig informasjon ut til alle ansatte om hvordan man melder fra om mobbing og trakassering. Dette for å øke tryggheten til den ansatte, og redusere gapet mellom observasjon og faktisk rapportering.
- Beholde spørsmålene om mobbing, trakass-ering og diskriminering i neste medarbeider-undersøkelse for å se om tiltakene har en effekt over tid.
- Lederopplæring i forebygging og tidlig håndtering av mobbing, trakassering eller utilbørlig atferd.
- Følge opp funnene i medarbeiderundersøkelsen med utvidet ledergruppe og identifisere eventu-elle risikoområder i de ulike avdelingene.

Foto: Adobestock

Foto Adobestock

Vestbo BBL
Tlf.: 55 30 96 00 | post@vestbo.no
www.vestbo.no