

VESTBO BBL

Likestillings- redegjørelse 2022



Likestillingredegjørelse 2022

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, alder, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Vestbo bygger og forvalter hjem for alle typer mennesker, og vi mener at variasjon og mangfold er med på å bidra til et godt bomiljø. Slik vil vi også at arbeidsmiljøet vårt skal være, variasjon, mangfold og likeverd. Vi skal være inkluderende og gi like muligheter til våre medarbeidere, uavhengig av hvem man er eller hvor man kommer fra. For å få det til må det jobbes aktivt og systematisk med å fremme likestilling og motvirke diskriminering, og være åpen om hvordan vi har det. Det er hva denne redegjørelsen skal bidra til.

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.



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, men totalt sett er det en overvekt av kvinner i selskapet. Det er et mål å ha mindre kjønnsforskjeller mellom de ulike

avdelingene, og dette skal vektlegges i rekrutteringsprosesser.

I Vestbos øverste ledelse er det 2 kvinner og 4 menn. På mellomledernivå er det 1 kvinne og 1 mann.



Vi har delt Vestbo BBL inn i følgende stillingsgrupper:

Nivå 1:

Gruppen inkluderer toppledere og mellomledere.

Nivå 2:

Gruppen har et annet ansvar enn nivå 3, samt større kompleksitet i oppgaver og gjerne høyere formell

kompetanse (ingeniører, prosjektledere eller tilsvarende).

Nivå 3: Gruppen inkluderer stillinger med et selvstendig ansvar, som har en rådgivende funksjon for eksterne kunder eller interne ressurser innenfor et gitt fagområde (definert kundeportefølje/rådgivning).

Nivå 4: Gruppen inkluderer stillinger som ivaretar utførende oppgaver innen administrasjon.

Kjønnsbalanse antall		Midlertidig ansatte antall		Foreldrepermisjon gjennomsnitt antall uker		Faktisk deltid antall		Ufrivillig deltid antall	
Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
18	26	0	1	15	18	0	0	0	0

Tabell 1 viser Kjønnslikestilling/kjønnsbalanse.

I Vestbo har vi i hovedsak kun faste, hele stillinger. Bruk av midlertidige ansatte benyttes kun i særskilte tilfeller. Kvinner og menn har like muligheter til å avvikle foreldrepermisjon i Vestbo.

I Vestbo har vi ikke ufrivillig deltid. Vi skal derimot tilrettelegge for frivillig deltid i ulike livsfaser som gjør at ansatte opplever en god balanse mellom jobb og familieliv eller mellom jobb og helse. Eksempler på dette kan være omsorgsoppgaver eller helseutfordringer som tilsier behov for redusert arbeidstid.

Kjønnsfordeling på ulike stillingsgrupper

	Kvinner	Menn	Avtalt årslønn	Sum kontante ytelser
Total	59%	41%	83%	84%
Nivå 1				
Nivå 2				
Nivå 3	65%	35%	93%	88%
Nivå 4				

Tabell 2 viser kjønnsfordeling på stillingsgrupper og lønnsforskjeller.

I henhold til mal for rapportering må det være minst fem av hvert kjønn i en gruppe for resultatene skal kunne publiseres offentlig. Nivå 1, 2 og 4 har vi ikke fem av hvert kjønn og resultatet kan derfor ikke publiseres offentlig. Vi jobber likevel aktivt med dette internt, både for bevisstgjøring og en aktiv holdning til å utjevne kjønnsfordeling på stillingsgrupper.

I Vestbo tjener kvinner mindre enn menn. Det er et mål å utjevne lønnsforskjeller mellom kjønn, og det vil blant annet kunne skje ved at kjønnsandelene i de ulike nivå utjevnes.

Del 2

VESTBOS ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

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

Formell forankring

- Vestbos 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.
- Personelhåndbok og intranett.
- Årlige vurderinger og fastsettelse av mål og prioriterte tiltak.

Våre verdier er Endringsorientert, Kundefokusert, Troverdigg 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, fravær av diskriminering, og like muligheter uavhengig av kjønn, etnisk og kulturell bakgrunn, eller seksuell legning. For å være en attraktiv arbeidsgiver er likestilling og mangfold viktige nøkkelfaktorer.

Våre etiske retningslinjer legger vekt på at vi skal vise respekt overfor kolleger så vel som forretningsspartnere 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.

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

Vestbos arbeid med likestilling og ikke-diskriminering er forankret i styret og sikret gjennom ledelsen, HR og involvering av de ansatte. Vi har et tett samarbeid med tillitsvalgte, verneombud og AMU. Vi jobber systematisk med forbedring av våre rutiner og retningslinjer, og involverer ulike ansattrepresentanter i arbeidet. Et eksempel på slikt samarbeid har vært utarbeidelse av våre verdier, hvor hele bedriften deltok i utforming og valg.

Alle medarbeidere i Vestbo har et ansvar for å bidra til et godt arbeidsmiljø, men ledelsen har et særlig ansvar for psykologisk trygghet blant medarbeidere, som skal styrkes gjennom våre verdier; endringsorientert, kundefokusert, troverdig og engasjert.

Vestbo har i 2022 hatt fokus på løpende lederutvikling og har gjennomført et lederutviklingsprogram

i samarbeid med HUMAN. Aktuelle temaer knyttet til medarbeideroppfølging, arbeidsmiljø og personalpolitikk er jevnlig på dagsorden.

Det vært gjennomført faste AMU-møter, hvor ulike typer risiko og utfordringer og forbedringer for et godt arbeidsmiljø har vært diskutert

Hvert andre år gjennomfører vi arbeidsmiljøundersøkelser for å kartlegge arbeidsmiljøet i bedriften. Undersøkelsen gjennomføres av Avonova. I undersøkelsen er det fokus på å se på forbedringsområder samt ta tak i eventuelle utfordringer. Siste undersøkelse ble gjort i 2021, og hovedrapporten viste at arbeidsmiljøet i Vestbo er bra og at resultat er jevnt i forhold til andre organisasjoner det er naturlig for oss å sammenligne oss med innenfor vår bransje. Det var generelt en meget tilfredsstillende svarprosent og resultatet var jevnt over forent gjennom hele organisasjonen. Selv om vi i Vestbo var fornøye med resultatet av hovedrapporten gjennomførte vi en god prosess rundt forbedringsområder som dukket opp i undersøkelsen. Neste undersøkelse vil bli gjennomført høsten 2023. Spørsmål om diskriminering er et tema vi vil ta inn i fremtidige undersøkelser.

I tillegg til arbeidsmiljøundersøkelse gjennomføres det årlig medarbeidersamtale for alle medarbeidere i Vestbo. Vi benytter oss av et system som heter Motivati. Motivati synliggjør hvilke motivasjonsfaktorer medarbeideren synes er viktig og mindre viktig, og hvordan vedkommende opplever at disse

er ivaretatt. Som leder kan innsikten fra analysen brukes til å følge opp hver enkelt på en bedre måte og samtidig utvikle eget lederskap. Oppsummert viser medarbeidersamtalene i 2022 at der i stor grad er sammenheng mellom ønsket arbeidsforhold og faktisk arbeidsforhold generelt i organisasjonen.

RISIKOER FOR DISKRIMINERING OG MULIGE HINDRE FOR LIKESTILLING

For å identifisere risiko for diskriminering og mulige hindre for likestilling i Vestbo, ble det i 2022 gjennomført en kartlegging av risikoområder som er i organisasjonen og vi gjorde en vurdering av mulige tiltak.

Risikokartleggingen viste flere positive funn:

- Vestbo tilrettelegges det for fleksibel arbeidstid og andre ordninger slik at kombinasjonen familie og arbeid skal bli best mulig både for kvinner og menn.
- Gode rutiner for internutlysning av ledige stillinger sikrer muligheter for karriereutvikling og forfremmelser.
- Etablerte ordninger for studiestøtte og permisjoner gir utviklingsmuligheter og kompetanseheving.
- Våre kontorfasiliteter ivaretar kravene til universell utforming.
- Det gjennomføres årlig medarbeidersamtale mellom medarbeider og nærmeste leder.
- Det gjennomføres arbeidsmiljøundersøkelse hvert 2. år.



- Vår lønnspolitikk inkluderer ikke prestasjonsbasert bonus eller lønn, noe som reduserer risikoen for diskriminering i godtgjørelse. Vi har en flat bonusordning for alle ansatte.
- Vestbo sitt rekrutteringspanel er i balanse i forhold til kjønn. HR består av en kvinnelig representant, mens ledere på de ulike fagområdene det har vært rekruttert innenfor i 2022 har vært menn. Dette har bidratt til en god balanse og minimert risiko for at ubeviste forskjellsbehandlinger eller diskriminering forekommer.

Risikokartleggingen viste følgende forbedringsområder:

- Lønn
Vestbo er en tverrfaglig organisasjon med mange ulike fagområder. Det gjør det utfordrende å definere en mal for lønnsfastsettelse. Det har de senere år vært et stramt arbeidsmarked, og mangelen på kvalifiserte kandidater innenfor noen typer stillinger har ført til at vi innen enkelte områder har vært nødt til å tilby høyere lønn enn tidligere. Risikokartleggingen viser at det kan være behov for å tydeliggjøre lønnspolitikken ytterligere.
- Rekruttering
Risikokartleggingen viser at det er muligheter for å forbedre interne prosesser knyttet til rekruttering for å sikre at disse ikke utgjør risiko eller er til mulige hindre for å støtte likestilling,

- særlig innenfor mangfold og kjønnsdeling. Rekrutteringsprosesser og rutiner ved rekruttering evalueres fortløpende.
- Kjønnsdeling
Utlusningstekster i forbindelse med rekruttering kan forbedres slik at de ikke oppleves som diskriminerende eller til hinder for likestilling. Fagområder som tradisjonelt er manns- eller kvinnedominerte yrker, kan gjøre det vanskelig å rekruttere kvalifisert personell innenfor begge kjønn, samt at det kan medføre ubeviste forskjellsbehandlinger i rekrutteringsprosesser som ytterligere forsterker kjønnsforskjellene.
 - Mangfold
Vestbo bruker norsk som arbeidsspråk. Dette utelukker mulig kvalifisert arbeidskraft som ikke snakker norsk.

Del 3

RESULTATET AV ARBEIDET OG MÅL FOR ARBEIDET FREMOVER

RESULTAT AV ARBEIDET I 2022

- Vi har utarbeidet likestillingsredegjørelse.
- Vi har vedtatt nye verdier for selskapet.
- Forbedring av rekrutteringsprosesser er satt på agendaen, hvor fokuset skal være utlysningstekster som viser at Vestbo ønsker mangfold.
- Vi har besluttet å forbedre neste arbeidsmiljøundersøkelse med spørsmål om likestilling og trakassering.

MÅL FOR ARBEIDET FREMOVER

Overordnet mål

Vi har som overordnet mål å tydeliggjøre lederansvaret for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold, og

at det er et tema som er viktig å belyse jevnlig på alle nivåer i organisasjonen.

Tiltak og områder vi vil arbeide med

Sårbarheter identifisert i risikovurderingen knyttet til lønn, rekruttering, kjønnsdeling og mangfold er å finne i tiltakstabell nedenfor. Tiltakstabell skal oppdateres løpende med status og revideres i ledermøte hvert kvartal.

Nye sårbarheter som framkommer, vil føres inn i tiltakstabellen. For eksempel vil årets arbeidsmiljøundersøkelse mulig kunne synliggjøre nye sårbarheter vi må ha søkelys på.

Gjennom arbeidsmiljøundersøkelsen vil vi undersøke om ansatte i Vestbo opplever at organisasjonen arbeider aktivt, planmessig og målrettet for å hindre diskriminering.

ID	Sårbarhet	Tiltak	Ansvar	Tidsfrist
1	Diskriminering gjennom ulik lønn for likt arbeid	Tydeliggjøre lønnspolitikken	HR / ledelse	H1
2	Sikre at interne rekrutteringsprosesser ikke utgjør risiko eller er til hindre for å støtte likestilling, særlig innenfor mangfold og kjønnsdeling.	Evaluere rekrutteringsprosesser og rutiner ved rekruttering årlig. Fokus på utjevning av kjønnsdeling innenfor ulike nivå (grupperinger).	HR / ledelse	H2
3	Rekruttere kvalifisert personell innenfor begge kjønn	Utarbeide maler på tekst som skal inkluderes i alle stillingsannonser. Jobbe aktivt for å få kjønnsbalanse i avdelinger med overvekt av et kjønn.	HR	H3
4	Mangfold	Kartlegge muligheter for mangfold i forhold til deltidsstillinger og språk	Ledelse	H4





Vestbo BBL

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

www.vestbo.no