

VESTBO BBL

Likestillings- redegjørelse 2023



Likestillingredegjørelse 2023

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 avdeling har overvekt av kvinner, og andre avdelinger har overvekt av menn. Totalt sett har selskapet en overvekt av kvinnelige ansatte med 63,6%. Vi ser at søkermassene på de ulike stillingene gjenspeiler den faktiske kjønnsbalansen i de respektive avdelingene.

I Vestbo sin øverste ledelse er 2 av 6 ledere kvinner. Dette utgjør 33,3%.

På mellomledernivå er det 1 kvinne og 1 mann.

Kjønnsbalanse antall		Midlertidig ansatte antall		Foreldrepermisjon gjennomsnitt antall uker		Faktisk deltid antall	
Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
16	28	0	1	0	16	0	0

Tabell 1 viser kjønnslikestilling/kjønnsbalanse.

Vi bruker i all hovedsak midlertidig ansatte som vikar for medarbeidere som er langtidssykemeldt eller i permisjoner. I 2023 hadde vi kun en medarbeider i foreldrepermisjon, og dette gjenspeiles i antall midlertidige ansatte. Vår hovedregel er at stillinger i Vestbo er faste fulltidsstillinger. Alle deltidsstillinger skal være avklart og frivillig.

Vi bruker deltidsstillinger som et ledd i vår personpolitikk for å tilrettelegge for medarbeidere i ulike faser i livet. Dette kan være knyttet til seniorpolitikk eller til foreldre i småbarnsfasen. Bruken av deltidsstillinger vil derfor variere.



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.
- Personalthåndbok
- 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, 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 inkluderte 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?

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.

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.

I 2023 gjennomførte vi arbeidsmiljøundersøkelsen i tett samarbeid med Avononva. Undersøkelsen viser at Vestbo er et godt sted å være. Vi ser fra

forrige undersøkelse i 2021 at samtlige gjennomsnittsskår har hatt en positiv utvikling. Unntaket er kompetanseutvikling. Dette vil vi ha som fokusområdet i tiden fremover.

I 2023 ble det etablert månedlige samarbeidsmøter med de tillitsvalgte. I møtene har vi bland annet revidert personalhåndboken og avdekket områder vi skal jobbe videre med i 2024, herunder rutiner for onboarding og rekruttering. Vi har i tillegg gjennomført faste AMU-møter, hvor ulike typer risiko, utfordringer og forbedringer for et godt arbeidsmiljø har vært diskutert.

I tillegg til arbeidsmiljøundersøkelse gjennomføres det årlig medarbeidersamtale for alle medarbeidere i Vestbo. Vi benytter oss av et system som heter Motivati. Systemet synliggjør hvilke motivasjonsfaktorer medarbeideren synes er viktig, og mindre viktig, og hvordan vedkommende opplever at faktorene er ivarettatt. Innsikten fra analysen brukes til å følge opp hver enkelt medarbeider på en bedre måte, samtidig som leder blir bevisst på egen ledelse. Oppsummert viser medarbeidersamtalene i 2023 at det i stor grad er sammenheng mellom ønsket arbeidsforhold og faktisk arbeidsforhold generelt i organisasjonen.

Vårt overordnede mål er å tiltrekke oss flere kvalifiserte søkere med ulike livserfaringer, perspektiver, kompetanser og fagkombinasjoner. Vi har jobbet aktivt med stillingsannonse våre både hva gjelder språk og innhold. Vi har i 2023 laget en mangfoldser-

klæring som skal være med i alle våre annonser. Vi er opptatt av kvalifikasjonsprinsippet, og dette skal være førende i alle fremtidige rekrutteringsprosesser.

RISIKOER FOR DISKRIMINERING OG MULIGE HINDRE FOR LIKESTILLING

For å identifisere risiko for diskriminering og mulige hindre for likestilling i Vestbo, ble det i 2023 gjennomført en revidert kartlegging av risikoområder identifisert i 2022.

Risikokartleggingen viste flere positive funn:

- I Vestbo tilrettelegges det for fleksibel arbeidstid og mulighet for hjemmekontor inntil to dager i uken, slik at kombinasjonen familie og arbeid skal bli best mulig for alle.
- Alle medarbeidere kan delta på kurs og konferanser ved behov.
- 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.

Risikokartleggingen viste følgende forbedringsområder:

- Lønn

Lønnspolitikken skal bidra til å rekruttere, utvikle og beholde godt kvalifiserte medarbeidere. Vi lønner våre medarbeidere ut fra likebehandlingsprinsippet, hvor kompetanse, ansvar, oppgaver, innsats og resultater ligger til grunn. Til tross for en tydelig lønnspolitikk, så er det forhold i markedet som vil kunne påvirke lønnsdannelsen internt. Etterspørselen etter dyktige medarbeidere er stor, og konkurransen om de beste hodene tilspisser seg. Det er derfor en risiko at større lønnsforskjeller kan inntreffe.

- 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 skal evalueres i 2024.

- Kjønnsdeling

Utlysningstekster 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 ubevisste forskjellsbehandlinger i rekrutteringsprosesser som ytterligere forsterker kjønnsforskjellene.



Del 3

RESULTATET AV ARBEIDET OG MÅL FOR ARBEIDET FREMOVER

RESULTAT AV ARBEIDET I 2023

- Vi har utarbeidet likestillingsredegjørelse.
- Vi har laget en mangfoldserklæring som skal være med i alle fremtidige stillingsannonser.
- Vi har utarbeidet en stillingsannonse med fokus på språk og faktiske kompetansekrav

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 og kjønnsdeling 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

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	Gjennomføre regelmessige lønnsanalyser i virksomheten.	HR / ledelse	Kvartalsvis gjennomgang
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	ubevisste bias hos ledere i rekruttering, lønnsfastsettelse, og forfremmelser	Opplæring av ledergruppen om hvordan ubevisste holdninger kan prege de avgjørelsene vi tar i forhold til rekruttering, lønnsfastsettelse og forfremmelser	HR/ ledelse	H2
4	Undersøke interne forhold knyttet til likestilling, mobbing og trakassering	Nedfelle spørsmål om likestilling, mobbing og trakassering i neste arbeidsmiljøundersøkelse.	HR	





Vestbo BBL

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

www.vestbo.no