

VESTBO BBL

Likestillings- redegjørelse 2024



Likestillingredegjørelse 2024

Vi jobber systematisk for likestilling og mot diskriminering i tråd med likestillings- og diskrimineringsloven. Vår målsetning er å skape et inkluderende arbeidsmiljø der alle ansatte har like muligheter for utvikling og vekst.

Vestbo bygger og forvalter hjem for mennesker med ulike 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.



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 68,3%. Vi ser at søkermassene på de ulike stillingene gjenspeiler den faktiske kjønnsbalansen i de respektive avdelingene. Vi jobber aktivt med å få til en kjønnsbalanse i de ulike avdelingene.

I Vestbo sin toppledelse er to av seks ledere kvinner, noe som tilsvarer 33,3 %.

På mellomledernivå er kjønnsfordelingen motsatt, med fire kvinner og to menn, som utgjør 66,7 %.

Vår hovedregel er at stillinger i Vestbo er faste stillinger. Midlertidighet brukes som hovedregel i forbindelse med lengre permisjon, eller ved langtidssykefravær. I 2024 hadde vi ingen midlertidige ansatte.

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 2024 hadde vi kun en medarbeider i foreldrepermisjon.

Alle deltidsstillinger er avklart og frivillig. Vi bruker deltidsstillinger som et ledd i vår personalpolitikk 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.

	Kjønnsbalanse antall	Midlertidig ansatte antall	Foreldrepermisjon gjennomsnitt antall uker	Faktisk deltid antall
Kvinner	42	0	17	1
Menn	21	0	0	0

Tabell 1 viser Kjønnslikestilling/kjønnsbalanse

Lønnskartlegging

Vi har delt Vestbo BBL inn i følgende stillingsgrupper:

Nivå 1: Gruppen inkluderer toppledere og mellomleder.

Nivå 2: Gruppen har et annet ansvar enn nivå 3, samt større kompleksitet i oppgaver og gjerne høyere formell kompetanse (ingeniører, prosjektledere, mellomleder nivå 2, fag 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.

Stillingsnivå	Andel kvinner i %	Kvinnens andel av menns kontantytelser oppgitt i %
Total	68 %	80 %
Nivå 1		
Nivå 2	58 %	95 %
Nivå 3	68 %	94 %
Nivå 4		

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 og 4 har vi ikke fem av hvert kjønn og resultatet kan derfor ikke publiseres offentlig. Det samlede lønnsnivået for kvinner utgjør 80 % av menns lønn. Dette er en nedgang fra 2022 da det samlede resultatet var på 84 %. Vi ser likevel at nivå tre har hatt en positiv utvikling siden forrige måling, med 94 % mot 88 %. 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.
- Personelhåndbok.
- 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. Vi jobber for at alle våre ansatte skal ha de samme muligheten, 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 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 mulige hindre for likestestilling har vi foretatt en kartlegging, og identifisert følgende risikoområder:

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



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 2024 gjennomført følgende tiltak:

Lønn og arbeidsvilkår:

- Vi har startet arbeidet med en ny lønnspolitikk for å sikre en rettferdig og transparent lønnsfordeling. Lønnspolitikken inkluderer bla likelønnsprinsippet og ikke-prestasjonsbasert bonus eller lønn, noe som reduserer risikoen for diskriminering i godtgjørelse.
- Lønnspolitikken skal bidra til å rekruttere, utvikle og beholde godt kvalifiserte medarbeidere.
- I lønnsoppgjøret for 2024 ble det iverksatt tiltak for å korrigere uønskede skjevheter i lønnsstrukturen.

Styrking av personalpolitikken:

- Personalhåndboken er ferdigstilt i tett samarbeid med de tillitsvalgte.

Karriereutvikling og ledelse:

- Opprettet fire nye mellomlederstillinger for å øke karrieremulighetene internt.
- Tre av stillingene ble besatt av kvinner, noe som bidrar til en mer balansert kjønnsfordeling i ledende stillinger.

Arbeidsmiljø og fleksibilitet:

- Det tilrettelegges for fleksibel arbeidstid og mulighet for hjemmekontor inntil to dager i uken, slik at kombinasjonen familie og arbeid skal bli best mulig for alle.
- Ferdigstilte nye kontorlokaler med universell utforming.

Videre kartlegging:

- Gjennom arbeidsmiljøundersøkelsen vil vi undersøke om ansatte opplever at organisasjonen arbeider aktivt, planmessig og målrettet for å hindre diskriminering.
- Det gjennomføres årlig medarbeidersamtale mellom medarbeider og nærmeste leder.
- Det vil bli utarbeidet en seniorpolitikk.



Del 3

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.

For å sikre kontinuerlig forbedring av likestillingsarbeidet vil vi:

- Gjennomføre årlige lønnskartlegginger og vurdere tiltak der det er behov
- Evaluere effekten av de nye mellomlederstillingene og deres innvirkning på interne karrieremuligheter
- Følge opp arbeidsmiljøundersøkelsen og iverksette eventuelle nye tiltak basert på tilbakemeldingene.
- Involvere tillitsvalgte og ansatte aktivt i videre utvikling av likestillingsarbeidet.





Vestbo BBL

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

www.vestbo.no