

Likestillings- og diskrimineringsredegjørelse

Boligbyggelaget TOBB – 2025

(I tråd med likestillings- og diskrimineringsloven § 26)

1. Innledning

Boligbyggelaget TOBB arbeider systematisk og målrettet for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Arbeidet omfatter diskrimineringsgrunnlagene biologisk kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, samt kombinasjoner av disse.

TOBB har etablert et likestillings- og diskrimineringsutvalg i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Utvalgets mandat er å bidra til at virksomheten til enhver tid oppfyller gjeldende lovkrav, og arbeider systematisk og dokumenterbart for mangfold og likebehandling.

I redegjørelsen brukes begrepet *kjønn, mann og kvinne* om biologisk kjønn, og *kjønnsidentitet* om hvordan en person identifiserer seg.

2. Overordnet oppsummering av arbeidet i 2025

I arbeidet med redegjørelsen for 2025 er følgende gjennomført:

- Revidering av stillings- og lønnsnivåer for å sikre tilstrekkelig store sammenligningsgrupper i lønnskartleggingen.
 - Uttak og analyse av statistikk over kjønns sammensetning blant ansatte, søkere og nyansatte.
 - Kartlegging av regelverk for unisex-toalett, for å vurdere muligheten for bedre tilrettelegging for ulike kjønnsidentiteter.
 - Gjennomføring av spørreundersøkelse blant ledere for å avdekke eventuell forekomst av ufrivillig deltid.
-

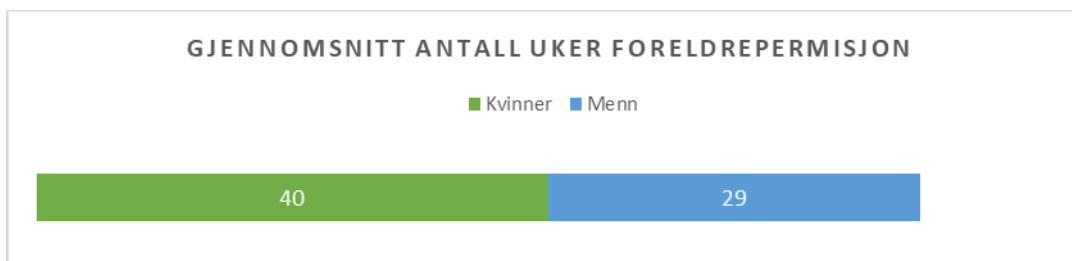
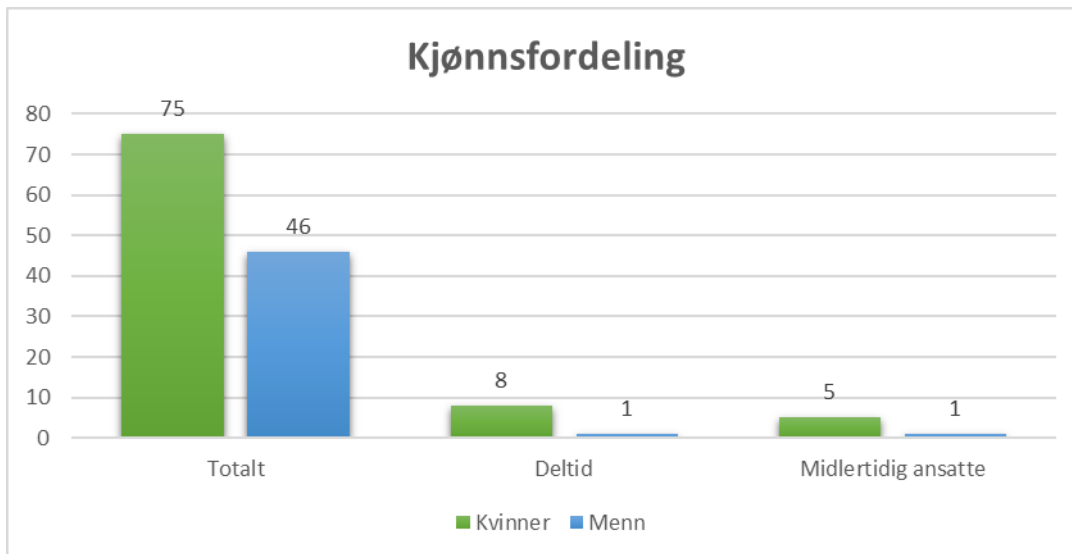
3. Planlagte og pågående tiltak

TOBB har identifisert følgende tiltak for videre arbeid:

- Kartlegging av universell utforming ved hovedkontoret i Krambugata 7 samt ved kontorene på Levanger, Steinkjer og Namsos.
- Videre analyser av lønnsdata for kvinner og menn, med sikte på å identifisere og eventuelle mulige tiltak for å utjevne usaklige lønnsforskjeller.
- Videre arbeid for å legge til rette for større etnisk mangfold i TOBB.

4. Tilstand for kjønnslikestilling

4.1 Kjønnsfordeling blant ansatte



TOBB har samlet sett et flertall kvinnelige ansatte. Kjønnsfordelingen er imidlertid skjev i enkelte stillingsgrupper, særlig i øverste ledelse og blant ingeniører. Øverste ledelse består av 2 kvinner og 6 menn, mens ingeniørgruppen består av 3 kvinner og 16 menn.

TOBB har som mål å oppnå en mer balansert kjønnsfordeling i alle stillingsgrupper, og arbeider derfor for å tiltrekke seg flere kvinner til lederstillinger og tekniske stillinger ved nye rekrutteringer.

Kjønnsdeling blant ingeniørstillinger må ses i sammenheng med nasjonale utdanningstrender. Tall fra Database for statistikk om høyere utdanning viser at andelen kvinnelige søkere til byggfag i Norge i perioden 2024–2025 var 32–33 % på bachelornivå og 37–38 % på masternivå.

4.2 Rekruttering og ansettelse

Ved stillingsutlysninger i 2025 var fordelingen av søkere 57 % menn og 43 % kvinner. Kun én stilling hadde flertall av kvinnelige søkere. Det ble totalt ansatt 4 kvinner og 3 menn.

Analyse av søknadsmasse og innkalte kandidater til intervju viser at representasjonen i intervjuene i hovedsak samsvarte med søknadsmassen. Dette indikerer at silingen skjer etter objektive og konsistente kriterier.

5. Rekrutteringsprosesser og mangfold

I 2024 ble det gjennomført intervjuer med utvalgte ledere for å kartlegge hvordan ansettelsesprosesser gjennomføres i praksis, og i hvilken grad hensyn til likestilling og etnisk mangfold ivaretas.

Gjennomgangen av tilbakemeldingene avdekket ingen forhold som tilsier diskriminering i ansettelsesprosessene. Samtidig viser sammensetningen av ansatte at det finnes potensial for økt mangfold når det gjelder både kjønn og etnisitet.

For å styrke dette arbeidet er følgende potensielle tiltak identifisert:

- Gjennomgang og videreutvikling av utlysningstekster
- Økt bevissthet rundt språk og formuleringer som kan påvirke hvem som søker
- Opplæring i ubevisste fordommer i rekruttering

6. Ufrivillig deltid

Det er gjennomført en spørreundersøkelse blant personallederne for å avdekke eventuell ufrivillig deltid. Undersøkelsen viser at ingen deltidsansatte har bedt om økning i stillingsprosent uten å få dette innvilget.

Deltidsstillinger i TOBB skyldes hovedsakelig helsemessige forhold, delvis uføretrygd, omsorgsoppgaver eller eget ønske fra den ansatte. Ledige stillinger lyses som hovedregel ut som heltidsstillinger.

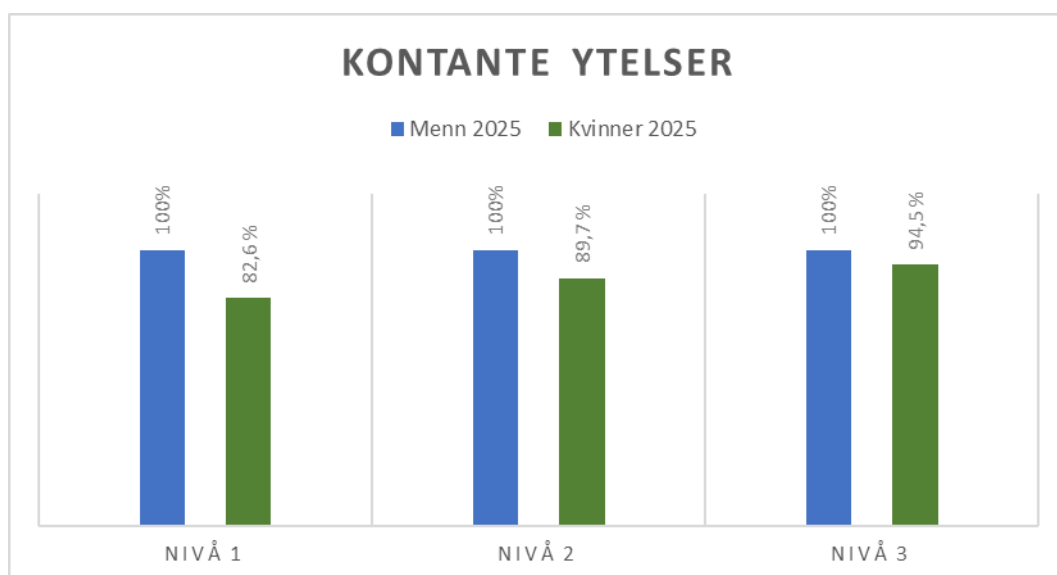
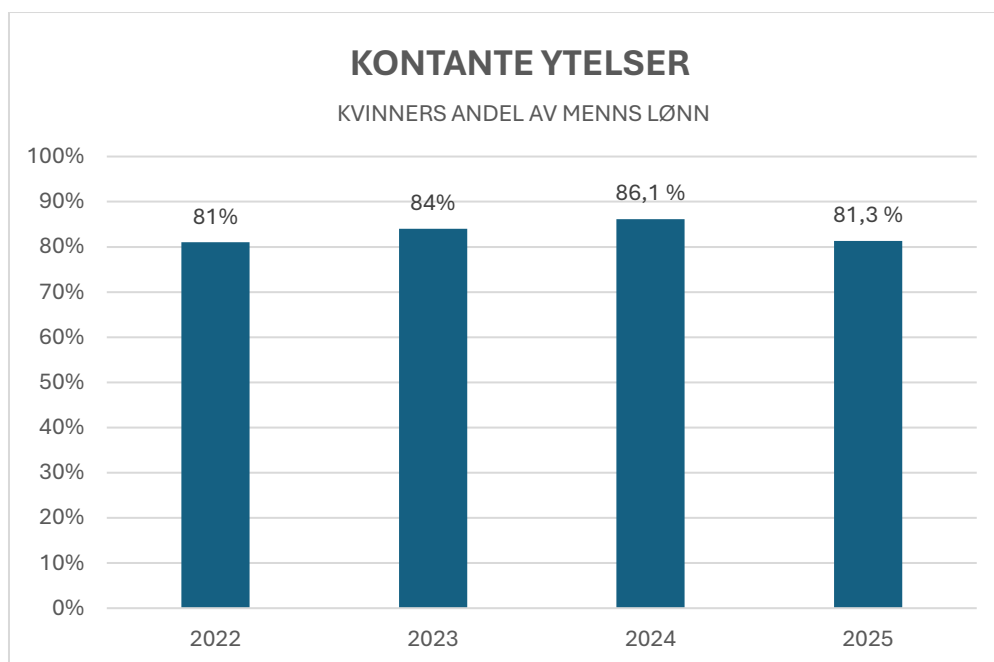
7. Lønn og lønnskartlegging

7.1 Stillingsnivåer

Fra og med 2025 er stillingsstrukturen revidert fra fem til tre nivåer for å sikre større og mer sammenlignbare grupper i lønnsanalysene. Inndelingen er basert på stillingskategorier og ansvarsnivå, og tillitsvalgte har deltatt i hele prosessen.

Nivå	Samlebetegnelse	Antall kvinner	Antall menn
Nivå 1	Topp- og mellomledelse	9	10
Nivå 2	Spesialist-, fag- og prosjektroller	18	25
Nivå 3	Rådgivere, konsulenter og operative stillinger	48	11

7.2 Lønnsforskjeller

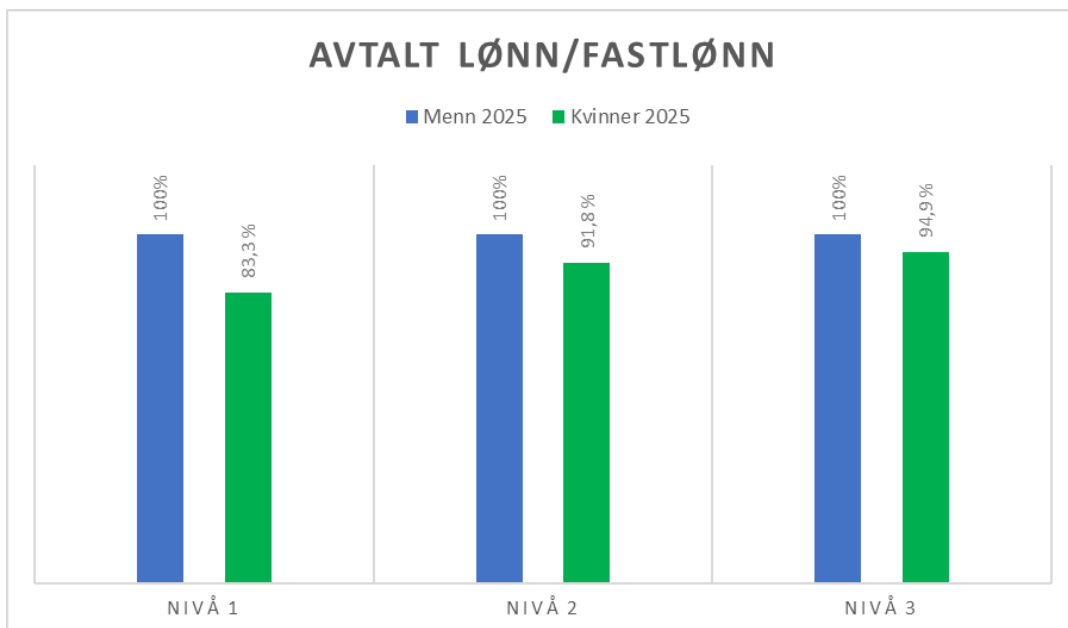
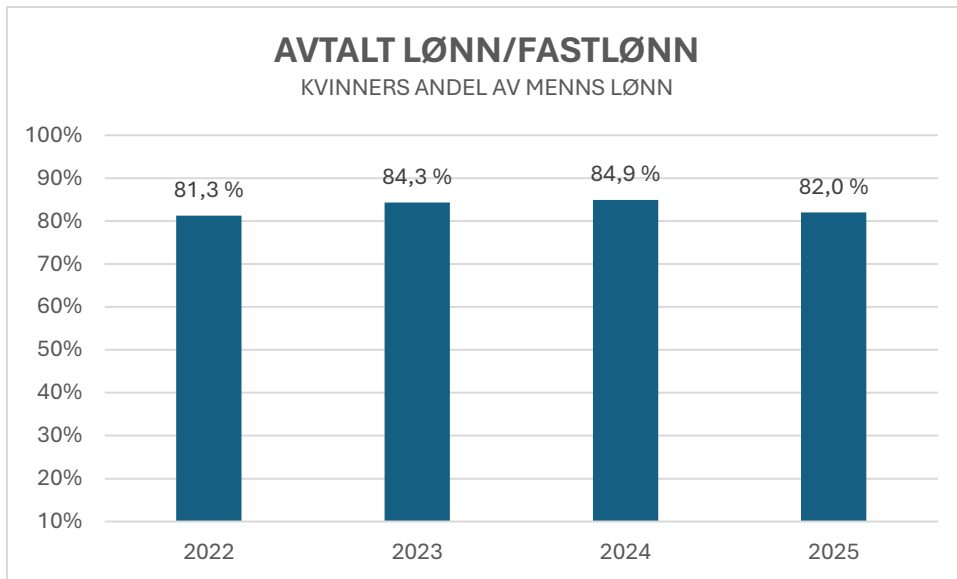


Kvinnens andel av menns lønn (kontante ytelser) økte med 2,1 prosentpoeng fra 2023 til 2024, men falt med 4,8 prosentpoeng fra 2024 til 2025. For avtalt lønn var nedgangen 2,9 prosentpoeng i samme periode.

Som det fremgår av diagrammet er kvinnens lønn i nivå 1, 2 og 3 i 2025 henholdsvis 82,6 %, 89,7 % og 94,5 %. Til sammenligning utgjorde kvinnens gjennomsnittlige lønn på landsbasis 87,9 % av menns lønn i 2025 (SSB).

Det er ikke foretatt sammenligning per nivå mellom 2024 og 2025 grunnet endring i nivåinndelingen.

Avtalt lønn og faste tillegg:



8. Systematisk arbeid for likestilling og mot diskriminering

Likestillingsarbeidet i TOBB er forankret i virksomhetens strategier, personalhåndbok og interne retningslinjer. Arbeidet involverer ledelse, tillitsvalgte, verneombud, HR, likestillingskontakt og ansatte.

Likestilling og diskriminering behandles jevnlig i arbeidsmiljøutvalget (AMU), i faste møter med tillitsvalgte og i likestillings- og diskrimineringsutvalget.

TOBB har nulltoleranse for trakassering og diskriminering. Varslingsrutiner, konflikthåndtering og AKAN-ordning er beskrevet i personalhåndboken, som er tilgjengelig for alle ansatte.

9. Mangfold, tilrettelegging og arbeidsforhold

- **Kjønnsidentitet:** Det er ikke kjente forhold som tilsier manglende aksept for ulike kjønnsidentiteter eller kjønnsuttrykk internt i TOBB.
 - **Etnisk mangfold:** TOBB har få ansatte med annen etnisk bakgrunn. Virksomheten ser at økt kulturelt og språklig mangfold kan være en styrke, og dette bør hensyntas i fremtidig rekrutteringsarbeid.
 - **Tilrettelegging:** TOBB tilrettelegger ved behov, blant annet gjennom fleksibel arbeidstid, hjemmekontor etter avtale og fysiske tilpasninger.
 - **Arbeidstid:** Fleksitidsordningen legger til rette for god balanse mellom arbeid og privatliv.
 - **Kompetanseutvikling:** Det gis støtte til videreutdanning etter nærmere vurdering av behov og relevans.
-

10. Fysiske forhold og universell utforming

Hovedkontoret i Krambugata 7 er delvis universelt utformet, med heis, automatiske døråpnere og rampe ved hovedinngang. Det er identifisert forbedringsområder knyttet til garderobeskap, toalettløsninger og taktil merking.

Kontorene på Levanger og Namsos er ikke kartlagt tilsvarende. TOBB vurderer å gjennomføre kartlegging av disse lokalene for å få bedre oversikt over eventuelle forbedringsbehov.

11. Varsling og avvik

Det arbeides med å etablere et digitalt varslings- og avvikssystem på intranettet i løpet av 2026. Det er ikke behandlet avvikssaker i AMU i perioden 2022–2025 som gjelder likestilling eller diskriminering.
