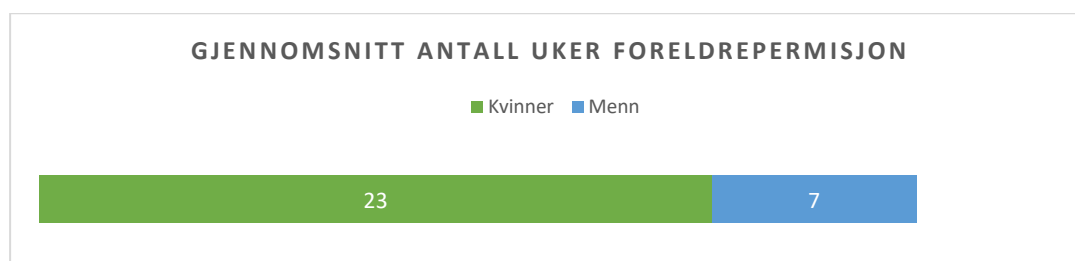
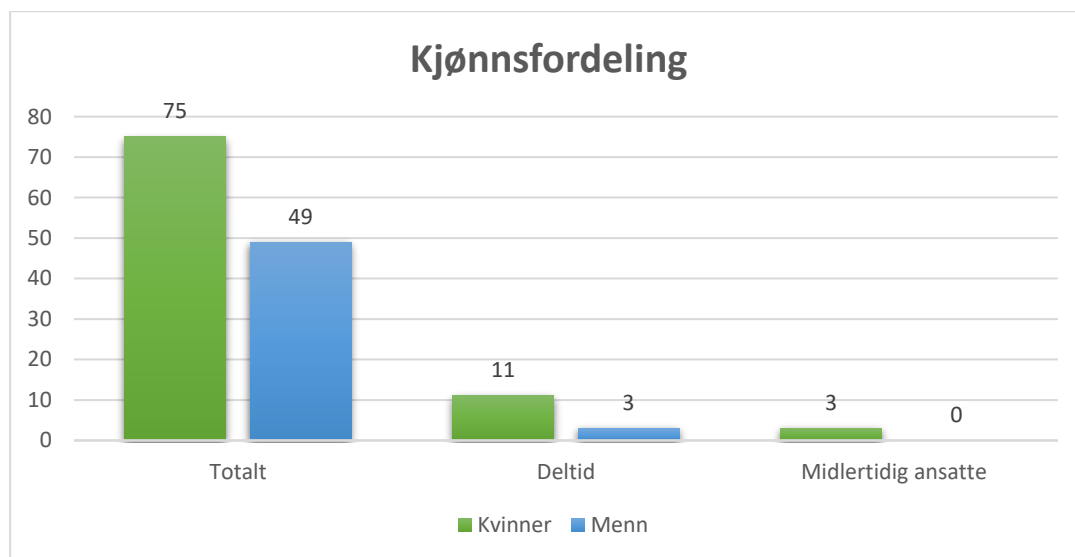


LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE BOLIGBYGGELAGET TOBB 2024

I TOBB jobber vi for likestilling og mot diskriminering pga kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse.

1. Tilstand for kjønnslikestilling



Ufrivillig deltid

Per dato er det ingen faste ansatte i TOBB som jobber ufrivillig deltid. Bakgrunn for deltidsstillinger er enten helsemessige utfordringer (delvis uføretrygd), småbarnsforeldre eller ansatte som selv har bedt om å få jobbe deltid. Ledige stillinger i TOBB utlyses hovedsakelig som 100 % stilling.

Definering av nivå

Nivå 1 – Adm. direktør, direktører, direktør byttet stilling

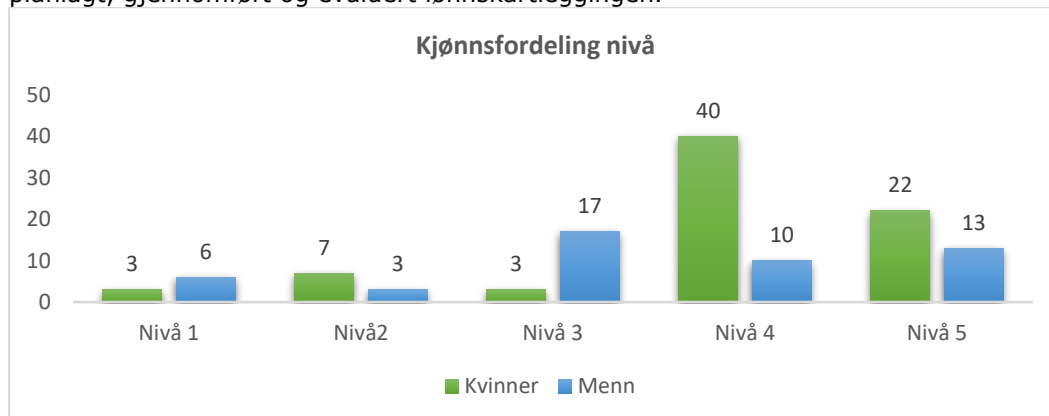
Nivå 2 – Mellomledere både med og uten personalansvar

Nivå 3 – Ingeniører, eiendomsutviklere, vedlikeholdsplanleggere

Nivå 4 – Økonomi-/forvaltnings-/kunde-/bolig-/medlemskonsulent, sekretær, lønns-/regnskaps-/økonomimedarbeider, skadebehandler

Nivå 5 – Controller, HR-/admin.konsulent, fagansvarlig, rådgiver, områdeansvarlig, advokat, advokatfullmektig, salgs-/utviklingsansvarlig, kundeansvarlig, teamleder

Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene. De tillitsvalgte har deltatt når vi har planlagt, gjennomført og evaluert lønnskartleggingen.



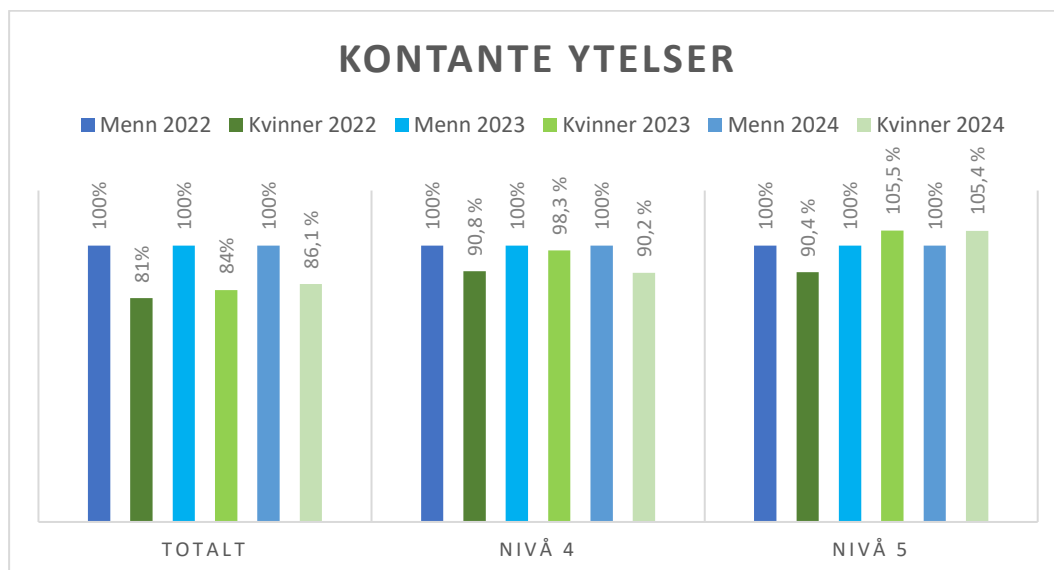
Lønn

Kvinner andel av menns lønn er oppgitt i prosent nedenfor. Det er en økning i kvinners lønn fra 2023 til 2024 på 2,1 prosentpoeng ift. forskjellen på lønn mellom kjønnene.

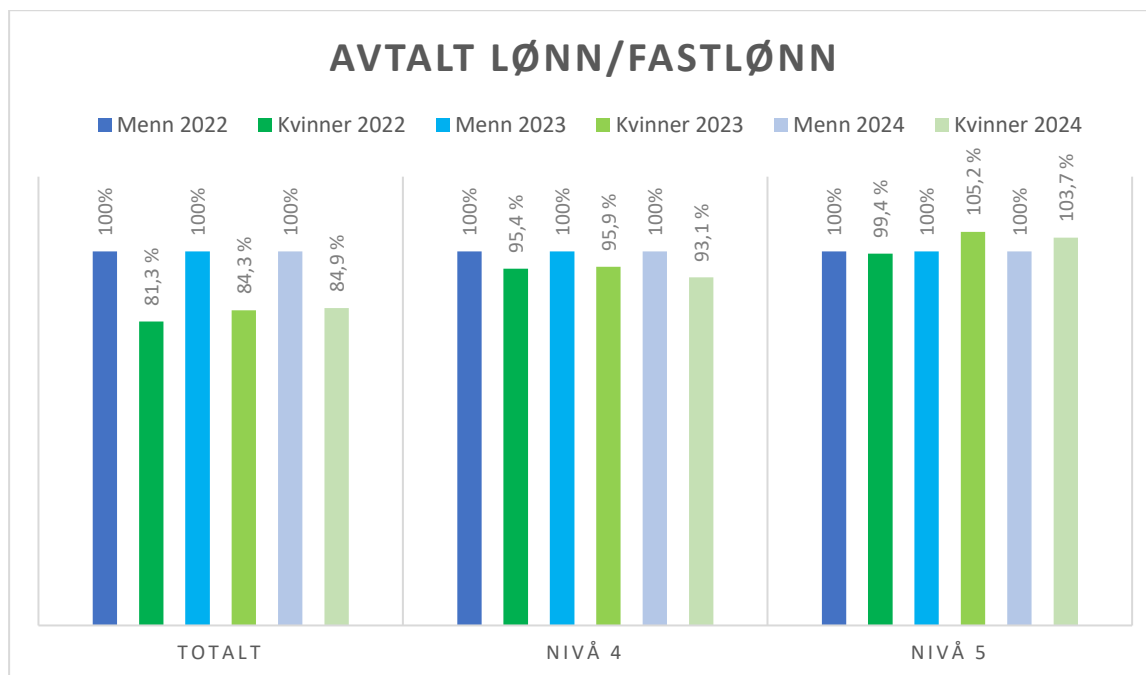
Nivå 1, 2 og 3 er ikke tatt inn i lønnsstatistikken da det er færre enn 5 fra det enkelte kjønn i de 3 gruppene.

I nivå 4 er det en nedgang i kvinners lønn på 8,1 prosentpoeng i forskjellen på lønn mellom kjønnene. Noe av bakgrunnen til nedgangen er at menn gjennomsnittlig har deltatt i flere møter (mottatt møtehonorer). I nivå 5 er det kun en marginal endring i kvinners lønn fra 2023 til 2024.

Kontante Ytelser: Fastlønn inkl uregelmessige tillegg, overtidsgodtgjørelser og skattepliktige naturalytelser. Ingen ansatte i TOBB har avtale om bonus.



Avtalt lønn/fastlønn: Avtalt årslønn og faste tillegg.



2. TOBBs arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering

TOBBs likestillingsarbeid er forankret i våre ulike strategier, verktøy og retningslinjer. (Første gang det ble valgt likestillingskontakt i TOBB var i 1984). I arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering er ledelse, tillitsvalgte, hovedverneombud, HR, likestillingskontakt involvert samt alle ansatte.

Likestillingsarbeidet behandles i AMU (4 møter per år), faste møter med tillitsvalgte og hovedverneombud – ca 8 ganger per år, likestilling og diskrimineringsutvalg (4-6 ganger per år).

I TOBBs personalhåndbok er alle reglementer og rutiner for blant annet varsling og konflikthåndtering tatt inn. I rutinene er det beskrevet hvordan ansatte skal forholde seg hvis de ønsker å varsle om uønskede ting og/eller hvordan harde konflikter skal håndteres. I TOBB er det nulltoleranse ifht mobbing og trakassering/diskriminering.

Det er også valgt egen AKAN-kontakt og rutiner omkring AKAN (Arbeidslivets kompetansesenter for rus og avhengighet) og navn på AKAN-kontakt er lagt inn i personalhåndboka. Personalhåndboka er tilgjengelig for samtlige ansatte via Intranettet.

I tillegg er interne reglementer tatt inn i personalhåndboka. Reglementene ble sist revidert i 2023.

Medarbeiderundersøkelse/arbeidsmiljø. Det ble gjennomført en ny medarbeiderundersøkelse i 2023. Fra 2022 til 2023 var det en økning fra 83 til 89 prosent som svarte at arbeidsmiljøet var bra. Det jobbes kontinuerlig med å ha et godt arbeidsmiljø i TOBB.

I undersøkelsen som ble gjennomført i 2023 ble ansatte bedt om å evaluere oppfølging og opplevd effekt av tiltakene i etterkant av medarbeiderundersøkelsen i 2022. Totalt for de tiltakene som var iverksatt var ca. 70 prosent fornøyd med tiltakene.

I 2024 ble det gjennomført en undersøkelse om delte verdier blant ansatte i TOBB. Ut fra denne undersøkelsen ble det utarbeidet en egen VerdiHåndbok for ansatte i TOBB. VerdiHåndboka brukes aktivt og skal etterleves for samtlige som er ansatt i TOBB.

Kjønn. I TOBB er det overvekt av kvinner, unntatt i den øverste ledelsen (2 kvinner og 6 menn) og blant ingeniører (3 kvinner og 17 menn). TOBB ønsker en større andel kvinner i øverste ledelse og blant ingeniørene ved ledige stillinger. Blant ingeniørene er det fortsatt hovedvekt av menn i søkermassen. En av årsakene kan være at det fortsatt er flest menn som velger byggingeniørstudiet og at yrket fortsatt er mannsdominert.

Ved utlysning av stillinger i TOBB i 2024, totalt 7 stillinger, har det vært noenlunde likt antall søkere fra menn og kvinner. Unntakene er stilling som økonomikonsulent (29 prosent kvinner), forvaltningskonsulent (39 prosent kvinner) og vedlikeholdsplanlegger/prosjektingeniør (13 prosent kvinner).

Lønn. Det er utarbeidet et eget notat for lønnspolitikk ved TOBB og vurderingskriterier for lønnsfastsettelse. Notatet gjennomgås med de tillitsvalgte for de enkelte fagforeninger i forkant av det årlige lønnsoppgjøret i TOBB.

Det er foretatt en kartlegging blant lederne, blant annet for å se hvilke kriterier som legges til grunn/vektlegges ifm. lønnsoppgjør/lønnsendringer.

Fordommer ifht kjønnsidentitet og/eller -uttrykk

Det oppleves at det internt ikke er fordommer mot andre kjønnsidentiteter og/eller -uttrykk. Det er aksept for annen kjønnsidentitet internt i TOBB.

Etnisk mangfold

I TOBB har vi få ansatte med annen etnisk bakgrunn. I de aller fleste stillinger stilles det krav om gode norskkunnskaper både muntlig og skriftlig, ettersom det meste av kommunikasjonen med kundene foregår på norsk. Vi ser at behovet for ytterligere språkkunnskap og etnisk mangfold kunne vært nyttig i TOBB, blant annet fordi vi har kunder med annen kulturell og språklig bakgrunn. Bør settes fokus på i fremtidige rekrutteringsprosesser.

Hjemmekontor. TOBB har ingen fast ordning om hjemmekontor for ansatte. Vi ønsker at ansatte skal møte på arbeidsplassen og utføre jobben fra kontoret. I enkelttilfeller er det åpnet for at ansatte kan jobbe hjemmefra, men da skal det være etter avtale med nærmeste leder.

Tilrettelegging. Policy i TOBB at det skal tilrettelegges for alle ansatte og særlig ansatte med nedsatt funksjonsevne/helsemessige utfordringer og andre behov. Ansatte med helsemessige utfordringer får blant annet fått tilbud om avtale om hjemmekontor og andre ønskede tilrettelegginger. Det er også etablert et eget stillerom/ammerom.

Arbeidstid. I TOBB har vi fleksibel arbeidstid slik at det er mulig å få balansert jobb og familie/privatliv. Åpningstiden i TOBB er også tilpasset slik at ansatte som har behov for å hente barn i barnehage eller skole kan forlate arbeidsplassen uten nærmere avtale før ordinær arbeidstids slutt.

Kantine. TOBB har egen kantine hvor det serveres lunsj. Det er per i dag ingen merking av om mat inneholder svinekjøtt, gluten og nøtter etc. Ansatte som har behov for tilpasset mat, får servert det etter nærmere avtale med kantineansvarlig.

Tiltak

- Informasjon om AKAN i samarbeid med BHT til alle ansatte.
- Utlysning av stillinger. Ta inn annonsetekst oppfordring om at søkere med annen kulturell bakgrunn, kjønnsidentitet/-uttrykk eller funksjonsnedsettelse oppfordres til å søke.
- Enklere varslings- og avvikshåndteringssystem
- Informasjon om psykososial helse og konflikthåndtering i samarbeid med BHT

Fysiske forhold. TOBB har hovedkontor i Krambugata 7. Bygget består av 6 etasjer + kjeller. Ifm rehabilitering av kontorlokalene (ferdig 2021) ble det opprettet egne garderober for menn og kvinner i kjelleren. Garderobene er ikke universelt uformet ifht tilgang til garderobene.

Inngangspartier er tilrettelagt for de som har funksjonsnedsettelse/bruker rullestol/rullator. Hovedinngangen har rampe opp til inngangen. Personalinngangen kan åpnes ved bruk av egen app – «TOBB-nøkkelen».

Det er handicaptoalett i 1. og 6. etasje. Egne adskilte toalett for kvinner og menn på alle etasjer med unntak av 1. og 6. etasje (unisex). Garderober og toalett er ikke tilpasset et mangfold i kjønnsidentitet eller -uttrykk.

Det er heis fra kjeller til 6. etasje i bygget og det er tilrettelagt for rullestolbrukere og svaksynte/blinde. Det er taleangivelse om etasje og lukking/åpning av dører samt blindeskrift på etasjeknappene i heisen. I tillegg er det automatiske døråpnere for hver etasje. Dørstokker er ikke fjernet overalt, men disse er såpass lave at det er mulighet for å komme over dørstokkene med rullestol.

I 2025 ble det etablert et eget treningsrom i kjelleretasjen i Krambugata 7 som ansatte kan benytte.