

Mangfolds- og likestillingsarbeid i Olav Thon Gruppen

Bakgrunn

Bakgrunnen for vårt fokus på mangfold og likestilling er behovet for å fremme likeverd, like muligheter og rettigheter, tilgjengelighet og tilrettelegging, uansett hvem man er og hvor man kommer fra. I Olav Thon Gruppen skal ingen diskrimineres, alle mennesker er like mye verdt.

Bakgrunnen for systematisering av mangfolds- og likestillingsarbeidet i Olav Thon Gruppen er plikten til å fremme likestilling og hindre diskriminering. I henhold til Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, Diskrimineringsloven om seksuell orientering, Diskrimineringsloven om etnisitet, Likestillingsloven, samt arbeidsmiljøloven settes det krav til arbeidsgivere om å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme de ulike lovenes formål. Det kreves at arbeidsgiver redegjør for tiltak som planlegges iverksatt, samt utførte tiltak. Redegjørelse for tiltakene skal tas inn i virksomhetens årsberetning.

Forankring

Dette arbeidet er forankret i vårt verdigrunnlag og gjennom konsernføringer på personalpolitikk og personalforvaltning. Se håndbøker for detaljer.

Formål

Formålet med arbeidet er å fremme likestilling mellom kjønnene og sikre like muligheter og rettigheter for alle uavhengig av etnisitet, religion, seksuell orientering, alder og/eller nedsatt funksjonsevne.

Arbeidet gjelder alle sider av et ansettelsesforhold, deriblant:

- a) rekruttering og ansettelse
- b) lønns- og arbeidsvilkår
- c) utviklingsmuligheter
- d) opphør av ansettelsesforholdet

Målgruppe

Målgruppen er alle ansatte, konsulenter engasjert av bedriften og praktikanter gjennom for eksempel NAV, Pøbelprosjektet og Stella. Målgruppen er også alle søkere til ledige stillinger, konsulentengasjement og praktikantstillinger.

Olav Thon Gruppen er et konsern med balansert kjønns- og aldersfordeling, og har et stort mangfold.

Hos oss skal ingen diskrimineres - alle mennesker er like mye verdt.

Det er tillat med positiv særbehandling og forskjellsbehandling i tilfeller der det er nødvendig med tilrettelegging.

Det er forbudt med direkte diskriminering, indirekte diskriminering og trakassering, samt gjengjeldelse for varsling, instruks og medvirkning til diskriminering/trakassering.

Hva

I mangfolds- og likestillingsarbeidet ligger det plikt om aktivitet og redegjørelse. De tiltak som iverksettes må defineres, dokumenteres og følges opp.

Aktivitetsplikten

Olav Thon Gruppen skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Dette arbeidet inkluderes i bedriftens HR- og HMS- arbeid og vil med det være en del av arbeidet som gjøres ved rekruttering av nye medarbeidere, samt den kontinuerlige ivaretagelsen og utviklingen av medarbeidere på alle nivåer i bedriften.

Redegjøringsplikten

Olav Thon Gruppen skal redegjøre for planlagte og gjennomførte tiltak, hvilket skal synliggjøres i årsberetning. Denne informasjon ivaretas i årsrapport for Samfunnsansvar som det henvises til i årsberetningen. Redegjørelsen skal inneholde informasjon om bedriftens planlagte og gjennomførte tiltak som fremmer likestilling, og hindrer diskriminering på bakgrunn av etnisitet, religion, seksuell orientering, alder og/eller nedsatt funksjonsevne.

Årsrapporter gjøres tilgjengelig internt via intranett og eksternt på våre nettsider. Nøkkeltall som skal redegjøres for årlig er;

- fordelingen mellom menn og kvinner
- kjønnsfordeling for ledere
- alder

Det kan også redegjøres for nøkkeltall som er koblet til fremtidige tiltak.

Hvordan

Olav Thon Gruppen ivaretar plikten om å fremme likestilling og hindre diskriminering gjennom mål og tiltak;

Rekruttering og ansettelse

For å sikre en likestilt og ikke-diskriminerende rekrutterings- og ansettelsesprosess skal vi;

- tilstrebe en inkluderende rekrutteringsprosess
- tilstrebe en objektiv rekrutteringsprosess med fokus på søkers kompetanse og relevans til den ledige stillingen
- gi introduksjon som tar hensyn til ulike individers behov

I Olav Thon Gruppen er konsernspråket norsk.

Der det er medarbeidere med manglende norskkunnskaper er det lokal leder sitt ansvar å sørge for at medarbeideren får forsvarlig opplæring innen HMS, i den grad at sikkerheten ivaretas.

Diskriminering er sjelden bevisst. Likebehandling er nesten alltid det.

Lønns- og arbeidsvilkår

I Olav Thon Gruppen skal vi sikre likestilte og ikke-diskriminerende lønns- og arbeidsvilkår. Dette gjøres ved;

- lik lønn for likt arbeid av lik verdi
- etterleve livsfasepolicy
- tilstrebe tilrettelegging av arbeidsplassen etter den ansattes særskilte behov

Utviklingsmuligheter

Utviklingsmuligheter for arbeidstakere er viktig for å fremme progresjon for alle ansatte. Dette bidrar til økt arbeidsglede, økt lojalitet, og økt profesjonalitet blant arbeidstakerne. Mulighet for likestilt og mangfoldig utvikling av arbeidstakere gjøres ved;

- intern rekruttering
- leder- og topplederutvikling
- kurs (fag-, system- og sikkerhetsopplæring)
- årlig medarbeidersamtale

Opphør av ansettelsesforhold

Ved opphør av ansettelsesforhold skal man;

- sikre en diskrimineringsfri prosess
- utvise profesjonalitet i avslutningen av ansettelsesforhold

Beskyttelse mot trakassering og diskriminering

Å beskytte arbeidstakere mot trakassering og diskriminering ivaretas ved;

- rutine for varsling
- rutine for håndtering av mobbing og konflikter
- vernetjeneste
- kurs i konflikthåndtering
- universell utforming
- gjennomføring av medarbeiderundersøkelse
- synliggjøre nøkkeltall internt og eksternt