

Likestillingsredegjørelse

Olav Thon Gruppen

2021

I Olav Thon Gruppen arbeider vi for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.



Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

	2020		2021	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Kjønnsbalanse	1619 (52,8%) 1448 (47,2%)		1567(52%) 1458 (48%)	
Midlertidig medarbeidere	149 (9,2%) 124 (8,5%)		137 (8,2%) 130 (8,5%)	
Faktisk deltid	524 (32,3%) 335 (23,1%)		561 (33,7%) 359 (23,4%)	
Foreldrepermisjon (gjennomsnittlig antall uker)	35* 13*		23,6 10,5	
Ufrivillig deltid	N/A		98 (48,8%) 44 (40%)	

*feil tallgrunnlag i 2020, derav store forskjeller

Lønnskartlegging

Stillingsgruppe	Antall kvinner	Antall menn	Andel kvinner	Kvinner/menn %
Gruppe 1	444	306	59,2	-1,2%
Gruppe 2	19	162	10,5	-8,1%
Gruppe 3	415	389	51,6	-1,3%
Gruppe 4	59	24	71,1	-8,6%
Gruppe 5	96	123	43,8	-6,3%
Gruppe 6	137	36	79,2	0,4%
Gruppe 7	76	19	80	-6,3%
Gruppe 8	32	35	47,8	-12,6%
Gruppe 9	110	166	39,9	2,7%
Gruppe 10	56	54	50,9	-10,6
Gruppe 11	13	38	25,5	-16,4
Gruppe 12	45	38	54,2	-5,6
Gruppe 13	17	12	58,6	-33,0%
Gruppe 14	42	41	50,6	-6,9%
Gruppe 15	6	12	33,3	1,3%
Totalt	1567	1458		-7,3%

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Olav Thon Gruppen arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Dette arbeidet inkluderes i bedriftens HR¹ og HMS² arbeid, fra rekruttering av nye medarbeidere til avslutning av arbeidsforholdet, og skal kontinuerlig ivaretas gjennom hele ansettelsesforholdet til hver enkelt medarbeider på alle nivåer i konsernet.

Vårt arbeid, og mål, for likestilling og mot diskriminering er forankret i flere overordnede dokumenter. Dokumentene «Etsiske retningslinjer i Olav Thon Gruppen», «Konsernpolicy for samfunnsansvar», «Konserninstruks for Personalpolitikk», «Livsfasepolicy» og «Konsernets lederinstruks for personalforvaltning» er styringsdokumenter for konsernet på dette området.

I 2018 utarbeidet vi nye retningslinjer for å systematisere mangfold og likestillingsarbeidet med den hensikt å fremme likestilling og hindre diskriminering, disse er beskrevet i dokumentet «Mangfolds- og likestillingsarbeid i Olav Thon Gruppen», og ble sist oppdatert august 2020. Hensynet til

¹ Human Resources

² Helse, Miljø & Sikkerhet

likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken, og beskrevet i alle relevante deler av våre policyer og personalhåndbøker.

I Olav Thon Gruppen skal det ikke forekomme diskriminering eller trakassering - alle mennesker er like mye verdt – og den som føler seg diskriminert, trakassert eller mobbet, skal bli tatt på alvor. Vi har etablert tydelige rutiner for både intern og ekstern varsling. Mulighet for varsling via tredjepart, sikrer også anonymitet. Terskelen for å ta opp kritikkverdige forhold skal være lav. Dette er beskrevet i vårt interne dokument «Varslingsplakat», sist oppdatert i 2020.

Olav Thon Gruppens bidrag i arbeidet for likestilling i det offentlige rom skjer gjennom blant annet at Thon Hotels står som stolt partner av verdiprosjektet «Like Muligheter», som skal gi bedre rammebetingelser for jenter i Idretts-Norge. I dette prosjektet går utøvere, særforbund og samarbeidspartnere sammen for å sikre jenter like rammebetingelser som gutter i idretten. I 2021 hadde vi også et samarbeide med Norges Cykleforbund og rullet ut jentesatsningen Thon Challenge, Thon Hotels er også en av hovedsponsorene for Toppserien i fotball for damer.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

HR-Avdelingen har i samarbeid med HMS-Avdelingen ledet arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering i løpet av 2021. På AMU møter gjennom 2021 har dette vært oppe som et tema på alle møtene.

Vi hadde i 2021 en ambisjon om at utviklingen og oppfølgingen av medarbeidere kunne gjøres mer som en kontinuerlig prosess, der våre medarbeidere selv har stor mulighet til å påvirke egen utvikling. Vi tilbød allerede interne kurs via vår kursportal «Thon Akademiet». Vi så likevel at dette arbeidet kunne forbedres ytterligere gjennom å tilby flere digitale kurs, og på den måten gjøre videreutvikling lettere tilgjengelig for flere av våre medarbeidere.

Da pandemien igjen rammet oss hardt - med nye nedstengninger mot slutten av året, valgte vi å ikke permittere våre hotellmedarbeidere enda en gang. Vi igangsatte i stedet arbeidet med å lage en opplæringsplan, bestående av ulike relevante kurs, slik at disse medarbeiderne kunne utnytte tiden godt ved å bygge relevant kompetanse. I all hovedsak ble kursene i opplæringsplanen lagt opp som digitale kurs, slik at tilbudet ville dekke et større geografisk område. I tillegg til ordinær kursvirksomhet, gjennomførte vi, i samarbeid med Folkeuniversitetet, fem norskkurs i løpet av 2021. 51 av våre medarbeidere deltok på dette.

Vi har gjennomført lønnskartlegging for hele konsernet. Arbeidet startet med å stillingsvurdere alle våre titler sammen med respektive leder. Vi har benyttet en systematisk metode for objektivt å kunne vurdere alle stillingstitler etter 5 forhåndsdefinerte parametere. Dette har gitt oss en oversikt over lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Flere av funnene ser ut til å være knyttet til vår komplekse organisasjonsoppbygging med flere virksomhetsområder.

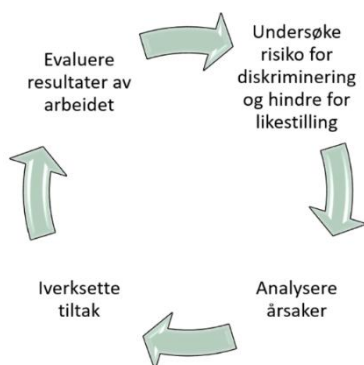
Vårt mål er å gjennomføre ikke-diskriminerende og kjønnsnøytrale rekrutteringsprosesser. «Olav Thon Gruppen er opptatt av mangfold og oppfordrer kvalifiserte kandidater til å søke uavhengig av alder, kjønn, funksjonsevne, nasjonalitet eller etnisk bakgrunn», står det i alle våre stillingsannonser.

Vi har retningslinjer som gjelder gjennomføring av rekruttering i Olav Thon Gruppen og tilbyr kurs

for alle ledere, samt gjennomfører kvalitetssikring av våre stillingsutlysninger før publisering. Vi har gjennom 2021 endret alle våre bannerbilder slik at de nå består av et større mangfold enn tidligere, og gjenspeiler hvordan vi ønsker å fremstå og er. I Olav Thon Gruppen skal alle medarbeider ha like muligheter for karriereutvikling, forfremmelse og intern mobilitet, derfor lyser vi ut alle ledige stillinger på vårt intranett.

Kartlegging av søkere og nyansettelser basert på kjønn (eksterne og interne), viser at vi i 2021 ikke hadde noen ujevnheter i våre eksterne nyansettelser, men at det er en større %-andel menn enn kvinner som ble ansatt av våre interne søkere.

Totalt antall søkere	Eksterne kvinner		Eksterne menn		Ikke oppgitt kjønn		Interne kvinner		Interne menn	
	Søkere	Medarbeider	Søkere	Medarbeider	Søkere	Medarbeider	Søkere	Medarbeider	Søkere	Medarbeider
2814	1445	30 (2%)	939	20 (2,1%)	94	3	86	8 (9,3%)	57	8 (14%)



Arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten foretas gjennom en fire-steps-metode (se illustrasjon). Gjennom denne metoden undersøker vi hva hos oss som kan bidra til diskriminering og hindre likestilling når det gjelder rekruttering, tilrettelegging for mangfold og muligheter for å kombinere arbeid og familieliv, lønns- og arbeidsforhold, forfremmelser og utviklingsmuligheter, samt arbeidsmiljø, trakassering og mobbing. Som et resultat av kartleggingene iverksetter vi tiltak der det trengs, og vi evaluerer kontinuerlig arbeidet vi gjør og de tiltakene vi igangsetter.

Slik planlegger vi å jobbe for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Olav Thon Gruppens prinsipper og prosedyrer for likestilling og ikke-diskriminering er forankret i konsernets HR- og HMS-arbeid og er tilgjengelige i flere interne dokumenter og håndbøker. Vi mener likevel at det er rom for forbedring, og vi skal fremover jobbe med å se over de eksisterende retningslinjene og policyer med hensikt om å revidere der det er behov, samt utforme nye der vi ser at det mangler. Vi skal gjennomføre risikokartlegginger innenfor de ulike personalpolitiske områdene, herunder rekruttering, tilrettelegging for mangfold og muligheter for å kombinere arbeid og familieliv, lønns- og arbeidsforhold, forfremmelser og utviklingsmuligheter, samt arbeidsmiljø, trakassering og mobbing, slik at vi kan iverksette nødvendige tiltak. I tillegg skal vi mer aktivt jobbe for å kommunisere ut våre retningslinjer og policyer til alle virksomhetsområdene våre for å forankre disse i hele organisasjonen.

Lønnskartleggingen viste at resultatene må jobbes nøye gjennom for å kunne gi oss et troverdig bilde på om det er reelle lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Vi ser at vi har noen utfordringer knyttet til forskjellene i våre virksomhetsområder, blant annet bruk av samme tittel med ulikt

ansvar og innhold, samt at deler av konsernet er tarifflønnet. Vi vil derfor sette ned en gruppe som skal jobbe med dette gjennom 2022 og 2023 slik at vi ved neste lønnskartlegging vil kunne få et resultat som viser om det er noen systematiske forskjeller vi trenger å ta tak i.

Korona-pandemien, som rammet oss hardt med permitteringer, flere omfattende nedbemanningsprosesser og innføring av hjemmekontor, gjorde det utfordrende å koordinere og gjennomføre arbeidet med likestilling og mangfold både i 2020 og 2021.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling, samt årsaker til disse

For å komme ordentlig i gang med likestillingsarbeidet i 2022 vil vi begynne med å opprette en arbeidsgruppe bestående av personer fra forskjellige deler av organisasjonen, heriblant HR, HMS og utvalgte personer fra divisjonenes Arbeidsmiljøutvalg, som skal ha som mål å møtes en gang i kvartalet for å diskutere og jobbe med både kartlegging og utarbeidelse av nødvendige tiltak innenfor de ulike personalpolitiske områdene.

Vi ser at tydelig kommunikasjon vil bidra til å skape bevissthet og kunnskap rundt arbeidet og dets betydning for organisasjonen. Vi vil fortsatt arbeide aktivt for å kommunisere ut det vi allerede har tilgjengelig av rutiner og prosedyrer, samt informere om det som utformes og arbeidet vi gjør. På den måten håper vi å bevisstgjøre våre ledere og medarbeidere, samt identifisere hvor vi eventuelt trenger å tilby opplæring.

Kartleggingen av kjønnslikestillingen for 2021 viste at det er større andel kvinner i deltidsarbeid. Omfanget av deltidsarbeid skyldes til dels pandemien, da konsekvensen av denne førte til et behov for nedbemanning og omorganisering i de delene av konsernet som ble hardt rammet. I denne prosessen valgte flere ledere der det var mulig, å redusere flere stillingsprosenter fremfor oppsigelser av enkelte, slik at byrden ble jevnere fordelt. Tallet på deltidsmedarbeidere økte altså noe for både kvinner og menn i 2021, men likevel ikke så mye som vi hadde fryktet at pandemien ville kunne medføre.

For å kartlegge omfanget av ufrivillig deltid i virksomheten, har vi sendt ut en spørreundersøkelse til alle våre nåværende medarbeidere som hadde en deltidsstilling i 2021. Vi har oppnådd en svarprosent på 51,7%. Den lave svarprosenten skyldes til dels at medarbeidere har sluttet eller har ulike typer av fravær/permisjoner på tidspunktet for undersøkelsen, dels tror vi motivasjonen for å svare har vært lav blant de som ikke ønsker seg en høyere stillingsandel. Flere av de deltidsmedarbeidere har også fått fulltidsstilling i 2022, og kan ha latt være å svare på undersøkelsen av den grunn. I undersøkelsen oppgir 48,3% av kvinner og 40% av menn at de ønsker en høyere stillingsprosent.

	2020		2021	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Respondenter	N/A		228 (63%)	134 (37%)
Ufrivillig deltid	N/A		98 (48,3%)	44 (40%)

Vi planlegger å igangsette følgende tiltak

2020 og 2021 har vært to annerledes år der vi har vært nødt til å lære oss nye ting og tilpasse oss for å håndtere de utfordringene vi ble stilt ovenfor, noe som gjorde at vi ikke har fått gjennomførte arbeidet i den grad vi hadde ambisjoner om.

I 2022 skal vi fortsette det arbeidet vi er i gang med, samt arbeide videre med implementering av de likestillings- og mangfolds policyer og retningslinjer vi allerede har på plass, i tillegg til å se nærmere på nye tiltak.

Fremover ønsker vi i enda større grad å involvere utvalgte representanter av medarbeidere innenfor de forskjellige virksomhetsområdene, i tillegg til AMU som allerede er involvert. Likestillingsarbeidet skal behandles sentralt på konsernnivå i tillegg til lokalt ute på stedene. Vi skal bruke 2022 på å systematisere dette arbeidet.

For å fortsatt sikre ikke-diskriminerende og kjønnsnøytrale rekrutteringsprosesser skal vårt rekrutteringskurs gjøres obligatorisk for ledere med rekrutteringsansvar.

Vi vil oppfordre våre medarbeidere til å søke jobb internt heller enn å søke eksternt, gjennom blant annet å fortelle og fremheve «de gode historiene» hvor medarbeidere har gjort karriere i Olav Thon Gruppen. Vi skal også fortsette våre trainee-programmer, som under flere år har videreutviklet både interne og eksterne personer innenfor hotelledelse og eiendomsfaget. Karlegging av vår interne søkermasse viser at det er en større %-andel menn enn kvinner som blir medarbeider av interne søkere. Dette er noe vi ønsker å se på gjennom 2022.

Vi vil fortsette vårt arbeid med å skape en inkluderende bedriftskultur gjennom våre samarbeid med for eksempel Ringer i vannet og Nav Oslo, som på forskjellige måter hjelper mennesker som har falt utenfor arbeidslivet gjennom å tilby disse jobb, arbeidstrening og muligheten til å få bruke sine egne ressurser i Olav Thon Gruppen. Siden starten av samarbeidet med Nav har 70 personer fått tilbud om arbeidspraksis på våre hoteller.

Mange av våre hoteller tilbyr også praksisplasser og tar stadig imot nye lærlinger.

I Olav Thon Gruppen gjennomfører vi medarbeiderundersøkelser med hensikt om å kartlegge blant annet arbeidsglede og arbeidsforhold i organisasjonen. Vi skal se over spørsmålene i undersøkelsen før neste gjennomførelse for å kartlegge behovet for å inkludere flere spørsmål som tar for seg ytterligere deler innenfor de ulike personalpolitiske områdene. Vi er også i gang med å teste ut systemer for «puls»-målinger, for gjennomføring av hyppigere målinger slik at vi mer aktivt kan jobbe med resultatene.

Basert på de mulige risikoer og hindre vi har oppdaget, har vi utarbeidet en handlingsplan (se under) som beskriver risikoen/hinderet, tilhørende tiltak, mål for tiltakene, hvem som er ansvarlig, samt frist/status og evaluering av resultatene.

Tiltaksoversikt og handlingsplan

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Status	Resultat Hvordan fungerte tiltaket og prosessen?
Alle personal-politiske områder	Hva viste undersøkelsen av diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller flere diskrimineringsgrunnlag?	Hvilke tiltak har blitt iverksatt?	Hvordan vil tiltakene bidra til likestilling? Hvordan måle suksess?	Hvem har ansvar for å følge opp og gjennomføre ulike tiltak?	Frist? Utsatt, påbegynt eller ferdig?	
	Arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering skal konkretiseres og jobbes mer aktivt med.	Vi skal opprette en arbeidsgruppe bestående av personer fra forskjellige avdelinger, heriblant HR, HMS og AMU.	Bidra til å komme i gang med likestilling-arbeidet og få kartlagt behov for nødvendige tiltak.	HR Konsern	Skal påbegynnes i 2022	
Mangfold	Vi har flere policyer og retningslinjer for mangfold og inkludering på plass, men det er behov for mer bevissthet rundt disse.	Kommunisere ut disse og arbeidet med dem tydeligere, og gjøre mangfold og likestilling til et fast tema i møter på alle nivå.	Bidra til å få en tydelig retning på arbeidet med mangfold og inkludering.	HR Konsern	Skal påbegynnes	
Rekruttering	Sikre rettferdige, kjønnsnøytrale og ikke-diskriminerende rekrutteringsprosesser	Gjøre kurs obligatorisk for rekrutterende ledere.	Sikre god kjønnsbalanse og at vi tiltrekker oss søkere med ulik kompetanse, bakgrunn og erfaring og at ansettelsesprosene våre er ikke-diskriminerende og kjønnsnøytrale	HR Konsern	Påbegynt	
Lønns- og arbeidsvilkår	Det er flere kvinner enn menn i deltidsarbeid.	Omfanget av ufrivillig deltidsarbeid må avdekkes.	Tilby større stillingsprosent til de som ønsker, dersom det er mulig.	HR Konsern	Påbegynt	
Lønns- og arbeidsvilkår	Gjennomgang av rutiner og prosedyrer for lønnssetting er ikke gjennomført.	Vi skal gjennomføre lønnskartlegging for regnskapsåret 2021, samt gjennomføre en risikovurdering av eksisterende rutiner og prosedyrer.	Lik lønn for likt arbeid. Tydelige kriterier for lønnsfastsettelse og lønnsopprykk.	HR Konsern	Påbegynt	
Utviklingsmuligheter /opplæring	Alle medarbeidere skal ha like muligheter for videreutvikling.	Legge til rette for like muligheter for kompetanseheven de tiltak, f.eks. sted/tid for kurs, samt tilby digitale kurs og deltagelse.	Gi alle medarbeidere like muligheter for videreutvikling.	HR Konsern	Påbegynt	

Forfremmelse /intern mobilitet	Alle medarbeidere skal ha like muligheter for karriereutvikling i organisasjonen.	Alle ledige stillinger i organisasjonen skal lyses ut internt på intranett	Årsaken til forskjellene må forstås. Alle medarbeidere skal ha like muligheter for forfremmelse/ intern mobilitet.	HR Konsern	Påbegynt	
Inkludering	Bidra til at folk som står på utsiden av arbeidslivet gis muligheter til arbeid.	Aktivt legge til rette for arbeidsinkludering gjennom fortsatt samarbeid med f.eks. Nav Oslo, Ringer i vann.	Gi flere som står utenfor arbeidslivet en mulighet hos oss, og skape forståelse for viktigheten av hver enkeltes kompetanse.	HR Konsern	Pågående	
Lønnskartlegging	Flere mulige feilkilder til at resultatet gir oss et tydelig bilde av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn	Sette ned en gruppe for nøye gjennomgang av resultatet, og særlig alle større avvik for å avdekke eventuelle feilkilder	Kvalitetssikre at stillingstitler er rett vurdert og at medarbeidere har rett tittel. Vurdere flere parametere i karleggingen slik at vi kan sammenligne relevante forretningsområder.	HR Konsern	2022/2023	

Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene

Oslo, 22.3.2022
HR Konsern