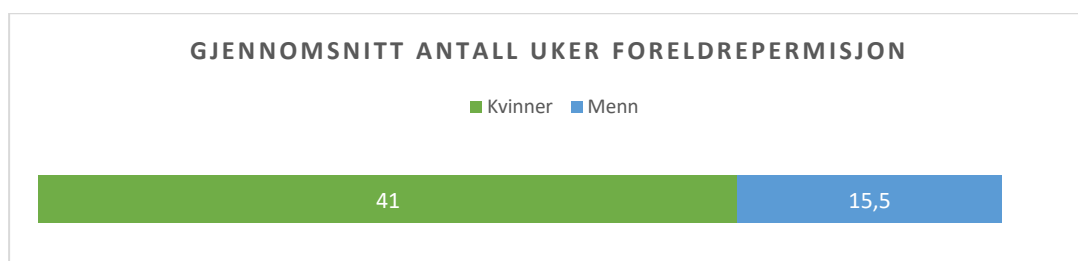
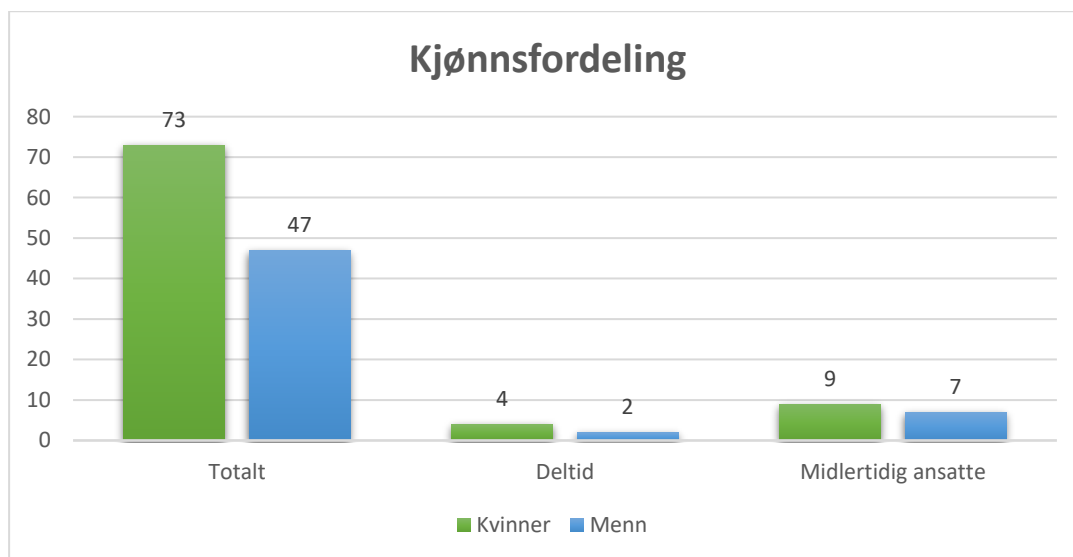


LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE BOLIGBYGGELAGET TOBB 2022

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) 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

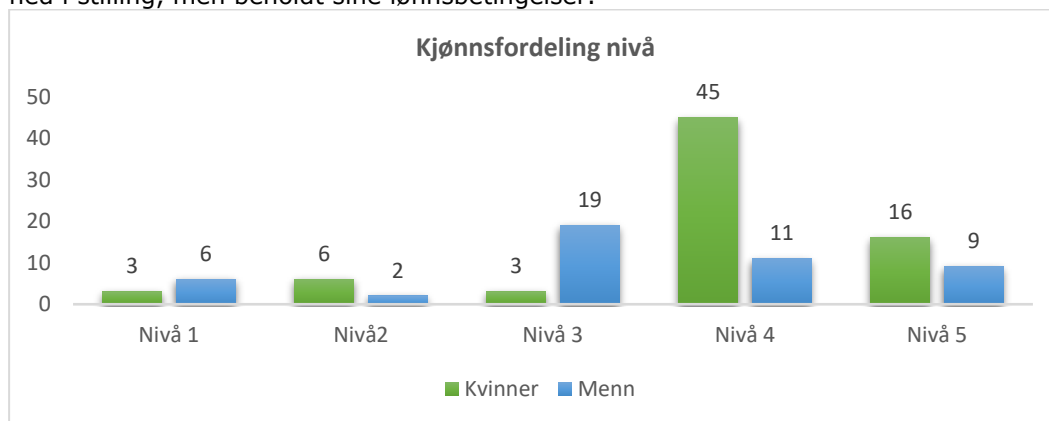
Nivå 2 – Mellomledere både med og uten personalansvar

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

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. I nivå 1 er det tatt med 1 leder som har gått ned i stilling, men beholdt sine lønnsbetingelser.

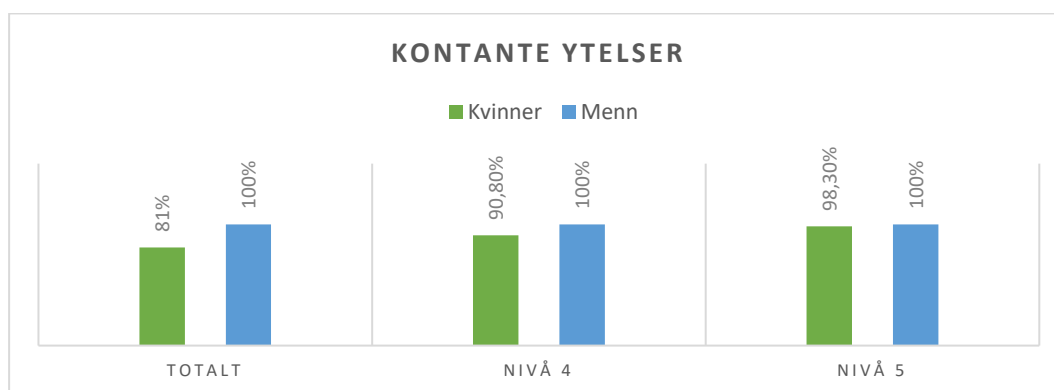


Lønn

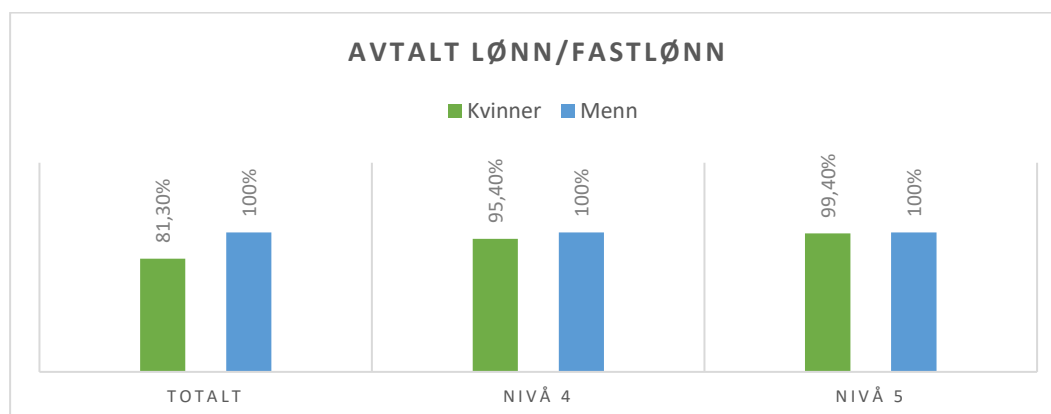
Kvinnens andel av menns lønn er oppgitt i % nedenfor. Det kun en marginal endring fra 2021 til 2022 i forskjellen på lønn mellom kjønnene.

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.

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 likestilling og mot 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 likestilling og mot 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 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. Disse reglementene er under revisjon 1. halvår 2023.

Medarbeiderundersøkelse/arbeidsmiljø. Høsten 2022 ble det gjennomført en medarbeiderundersøkelse med spørsmål om arbeidsmiljøet. 83 % svarte at arbeidsmiljøet var bra. Svarprosenten tyder på at arbeidsmiljøet er bra, men det må fortsatt jobbes med.

I 2022 har det også vært gjennomført en kartlegging av arbeidsmiljøet på en avdeling. Dette ble gjort i samarbeid med eksternt byrå/konsulenter. Rapport fra arbeidet er fremlagt og gjennomgått med de berørte parter. Tiltak er iverksatt.

I etterkant av medarbeiderundersøkelsen og ansattsamling høsten 2022 er det utarbeidet en egen handlingsplan. Handlingsplanen er gjort kjent blant de ansatte og det jobbes kontinuerlig med de aktivitetene som er inntatt i planen. I arbeidet involveres også enkeltansatte/grupper og tillitsvalgte. Ett av tiltakene er revitalisering av «TOBB Skolen» som skal bidra til økt kompetanse ifht TOBBs forretningsområder og styrets strategiske mål.

Kjønn. I TOBB er det overvekt av kvinner, unntatt i den øverste ledelsen (2 kvinner og 6 menn) og blant ingeniører (3 kvinner og 19 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 øvrige stillinger i TOBB i 2022 har det vært noenlunde likt antall søkere fra menn og kvinner. Unntaket er utlyst stilling som lønnsmedarbeider. Her var 87 % av søkerne 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.

Diskriminering ifht kjønnsidentitet og/eller -uttrykk. Opplevs at det internt ikke er fordommer mot andre kjønnsidentiteter og/eller -uttrykk. Aksept for annen kjønnsidentitet internt i TOBB.

Kulturelt mangfold

I TOBB har vi få ansatte med annen kulturell bakgrunn. Det er krav om gode norskkunnskaper både muntlig og skriftlig i de ulike stillingene i TOBB da det meste av korrespondanse med kunder foregår på norsk. Engelsk brukes ved kommunikasjon med kunder som ikke snakker norsk. Vi ser at behovet for ytterligere språkkunnskap kunne vært nyttig i TOBB da vi har kunder med annen kulturell og språklig bakgrunn. Dette kan vurderes tatt inn i stillingsannonser.

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.

Funksjonsnedsettelse/tilrettelegging. Policy i TOBB at det skal tilrettelegges for alle ansatte og særlig ansatte med nedsatt funksjonsevne/helsemessige utfordringer. I 2022 har ansatte med helsemessige utfordringer fått avtale om hjemmekontor.

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.
- Legge møter til tidsrommet 0900 – 1500 slik at det er lettere for ansatte å kombinere arbeid med familieliv.

Fysiske forhold. TOBB har hovedkontor i Krabugata 7. Bygget består av 6 etasjer + kjeller. Ifm rehabilitering av kontorlokalene (ferdig 2021) ble det opprettet egne garderobes 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. etasjene. Egne adskilte toalett for kvinner og menn på alle etasjer med unntak av 1. og 6. etasje (unisex). Garderobes 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.