

Likestillingsredegjørelse

Olav Thon Gruppen

2020

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

Totalt antall ansatte i Olav Thon Gruppen	Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Faktisk deltid		Uttak av foreldrepermisjon	
	Oppgis i gjennomsnittlig antall uker							
31.12.2020	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
3067	1619 (52,8%)	1448 (47,2%)	149 (9,2%)	124 (8,5%)	524 (32,3 %)	335 (23,1%)	35	13

Lønnskartlegging og kartlegging av ufrivillig deltid vil gjennomføres første gang for regnskapsåret 2021.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Olav Thon Gruppen skal arbeide 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 ansatt på alle nivåer i bedriften.

Vårt overordnede arbeid og mål for likestilling og mot diskriminering er forankret i flere overordnede dokumenter. Dokumentene «Etske retningslinjer i Olav Thon Gruppen», «Konsernpolicy for samfunnsansvar», «Konserninstruks for Personalpolitikk» 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 oppdatert august 2020. Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken, og beskrevet i alle relevante deler av våre policyer og personalhåndbøker.

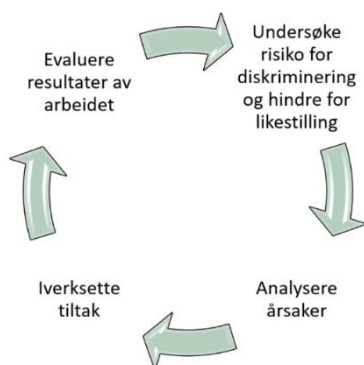
I Olav Thon Gruppen skal det ikke forekomme diskriminering eller trakassering - alle mennesker er like mye verdt- og den som føler seg diskriminert, trakassert eller mobbet på noen måte skal bli tatt på alvor. Vi har derfor gode og oppdaterte rutiner for varsling og terskelen for å ta opp kritikkverdige forhold skal være lav. Dette er beskrevet i vårt interne dokument «Varslingsplakat» som ble oppdatert i 2020.

Olav Thon Gruppen er for likestilling også i det offentlige rom, der blant annet Thon Hotels står som stolt partner av verdiprojektet «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.

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

HR- avdelingen har i samarbeid med HMS- avdelingen vært involvert i arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering i løpet av 2020, og målet er at vi fremover skal involvere utvalgte representanter av ansatte innenfor de forskjellige virksomhetsområdene, blant annet fra Arbeidsmiljøutvalgene (AMU), der 90% av våre ansatte er formelt representert.

Likestillingsarbeidet skal behandles sentralt på konsernnivå i tillegg til lokalt ute på stedene og skal være en kontinuerlig prosess i løpet av året. I utgangspunktet vil det avholdes møter hvert kvartal som en del av AMU, og på konsernnivå minst to ganger i året.



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 utviklings-muligheter, 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.

¹ Human Resources

² Helse, Miljø & Sikkerhet

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.

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 i 2020.

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

For å komme ordentlig i gang med likestillingsarbeidet i 2021 vil vi begynne med å opprette en arbeidsgruppe bestående av personer fra forskjellige deler av organisasjonen, heriblant HR, HMS og utvalgte personer fra divisjons Arbeidsmiljøutvalgene, som skal møtes en gang i kvartalet for å diskutere og jobbe med både kartlegging og utarbeidelse av nødvendige tiltak innenfor de ulike personalpolitiske områdene. Videre skal vi gjøre likestilling og mangfold til et fast tema på agendaen i møtene til AMU, på interne møter ute i virksomheten, samt to ganger per år i møter på konsernnivå.

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.

«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. Vårt mål er å gjennomføre ikke-diskriminerende og kjønnsnøytrale rekrutteringsprosesser. Vi har allerede oppdaterte 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 er likevel av den oppfatning at vi kan se over de eksisterende retningslinjene samt rekrutteringsprosessen i sin helhet på nytt, for å sikre at ansettelsesprosessene våre er ikke-diskriminerende og kjønnsnøytrale. Vi har heller ikke kartlagt antall menn og kvinner som søkte på våre ledige stillinger og hvilket kjønn som ble ansatt i 2020, og kan derfor ikke vise til noe konkrete målinger av kjønnsbalansen for dette året. Dette er noe vi ønsker å undersøke nærmere i 2021.

Kartleggingen av kjønnslikestillingen for 2020 viste at det er større andel kvinner i deltidsarbeid og midlertidig arbeid i konsernet. Noe av årsaken til omfanget av deltidsarbeid kan skyldes pandemien da konsekvensen av denne førte til et behov for nedbemanning og omorganisering i de delene av konsernet som ble, og fortsatt er, hardt rammet. I denne prosessen valgte flere ledere der det var

mulig, å redusere flere stillingsprosenter fremfor oppsigelser av enkelte, slik at byrden ble noe jevnere fordelt. Dette vil muligens medføre en sannsynlighet for at omfanget deltid vil bli større i 2021.

Det ble ikke gjennomført en lønnskartlegging for regnskapsåret 2020, dette vil bli gjort første gang for 2021. Vi har heller ikke sett over våre rutiner og prosedyrer for lønnssetting, og kan derfor ikke si noe om eventuelle forskjeller i lønnsnivåene mellom kjønn per i dag eller om selve prosedyrene kan virke hindrende for lønnssetting og lønnsopprykk.

Vi planlegger å igangsette følgende tiltak

I 2021 skal vi fortsette det arbeidet vi er i gang med, samt arbeide for implementering av de likestillings- og mangfolds policyer og retningslinjer vi allerede har på plass, i tillegg til å se nærmere på nye tiltak.

For å sikre ikke-diskriminerende og kjønnsnøytrale rekrutteringsprosesser skal vi se over innholdet i stillingsannonsene for å undersøke om ordvalg og bruk av bilder kan ha konsekvenser for hvem som søker jobb hos oss. Videre vil vi foreslå at vårt rekrutteringskurs gjøres obligatorisk for alle ledere, slik at vi kan spre kunnskap om hvordan de kan bidra til mangfold og likestilling i prosessene gjennom større fokus på jobben og rollen som skal fylles enn på ønskede kvalifikasjoner. På den måten håper vi å tiltrekke oss søkere med ulik kompetanse, bakgrunn og erfaring, som kan bidra til en mer mangfoldige søknadsbunker, ansettelses og arbeidsstyrke.

For å kartlegge om vi i organisasjonen har ufrivillig deltidsarbeid og i så fall omfanget av dette vil vi så snart arbeidslivet er mer normalisert etter pandemien gjennomføre en spørreundersøkelse blant de som jobber deltid, planen er at dette skjer i 2021. Formålet er å avdekke graden av ufrivillighet og grunnen til det, samt se på muligheten for å tilby større stillingsprosent.

Vi vil fortsette vårt arbeid med å skape en inkluderende bedriftskultur gjennom våre samarbeid med f.eks. Ringer i vannet, Nav Bjerke og Pøbelprosjektet, 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. Mange av våre hoteller tilbyr også praksisplasser og tar stadig imot nye lærlinger.

Vi har en ambisjon om at utviklingen og oppfølgingen av medarbeidere kan gjøres mer som en kontinuerlig medarbeiderutvikling, der våre ansatte selv har stor mulighet til å påvirke egen utvikling. Vi tilbyr allerede interne kurs til våre ansatte via vår kursportal «Thon Akademiet», og kurs i regi av F&B-skolen, med flere. Vi ser likevel at dette arbeidet kan intensiveres ytterligere gjennom å tilby enda flere digitale kurs og muligheter for å delta på distanse, for å gjøre videreutvikling tilgjengelig for flere av våre ansatte.

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 hver gjennomførelse for å kartlegge behovet for å inkludere flere spørsmål som tar for seg ytterligere deler innenfor de ulike personalpolitiske områdene. I tillegg er vår ambisjon å se på muligheten for å gjennomføre hyppigere «puls»-målinger, slik at vi mer aktivt kan jobbe med resultatene.

Vi ser også muligheten til forbedring når det gjelder intern rekruttering gjennom å lyse ut alle våre ledige stillinger internt på vårt Intranett, slik at alle ansatte i organisasjonen har mulighet til å søke. Videre vil vi oppfordre våre ansatte til å søke jobb internt heller enn å bytte jobb, gjennom å blant annet fortelle og fremheve «de gode historiene» hvor ansatte 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 eiendom.

2020 var et annerledes år der vi ble 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 fikk gjennomføre arbeidet slik det var planlagt. Året gir rom for læring og disse erfaringene tar vi med oss inn i 2021, der vi planlegger å jobbe mer aktivt mot diskriminering og hinder for likestilling i Olav Thon Gruppen.

Basert på de mulige risikoer og hinder 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
	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?	Hvordan fungerte tiltaket og prosessen?
Alle personal-politiske områder	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 2021	
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	Gjennomgang av eksisterende retningslinjer, samt se over blant annet stillingsutlysninger, bruk av bilder, krav til stillingen og rutiner for intervju-gjennomføring. Gjøre kurs obligatorisk.	Sikre god kjønnsbalanse og at vi tiltrekker oss søkere med ulik kompetanse, bakgrunn og erfaring.	HR Konsern	Skal påbegynnes i 2021	

Rekruttering	Antallet kvinner og menn som søker på stillinger og blir ansatte er ikke kartlagt.	Kartlegge antallet kvinner og menn som søker jobb hos oss, samt hvilket kjønn som blir ansatt.	Bidra til bedre kjønnsbalanse i søknadsbunken og som følge av det, bedre kjønnsbalanse blant ansatte, inkludert lederstillinger på alle nivå.	HR Konsern	Skal påbegynnes i 2021	
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	Skal påbegynnes i 2021	
Lønns- og arbeidsvilkår	Lønnskartlegging og 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	Skal påbegynnes i 2021	
Utviklingsmuligheter / opplæring	Alle ansatte skal ha like muligheter for videreutvikling.	Legge til rette for like muligheter for kompetansehevede tiltak, f.eks. sted/tid for kurs, samt tilby digitale kurs og deltagelse.	Gi alle ansatte like muligheter for videreutvikling.	HR Konsern	Påbegynt	
Forfremmelse	Alle ansatte skal ha like muligheter for karriere-utvikling i organisasjonen.	Alle ledige stillinger i organisasjonen skal lyses ut internt i rekrutterings-systemet.	Gi alle ansatte 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 Bjerke, Ringer i vann.	Gi flere som står utenfor arbeidslivet en mulighet hos oss, og skape forståelse for viktigheten av hver enkeltes kompetanse.	HR Konsern	Påbegynt	

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, 26.03.2021
HR Konsern