

Likestillingsredegjørelse

SpareBank 1 Gudbrandsdal

Finansbransjen har i lang tid vært opptatt av mangfold på arbeidsplassen. I SpareBank 1 Gudbrandsdal er vi svært opptatt av å arbeide 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.



Kjønnslikestilling

Kjønnslikestilling i SpareBank 1 Gudbrandsdal

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper		Lønnsforskjeller Kvinner andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent			
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser			Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Variabel lønn	Sum skattepliktige naturalytelser
Ledere	6	9	87,1 %	86,7 %	94,4 %	23,0 %
Økonomiske rådgivere	15	16	93,9 %	92,9 %	108,3 %	18,3 %
Kunderservice og salgsstøtte	18	0	-	-	-	-
Spesialistfunksjoner	12	8	104,7 %	101,9 %	153,2 %	87,6 %

Av personvern hensyn er det valgt ut stillingskategorier hvor det inngår minst 5 ansatte av hvert kjønn. Dette gjør oversikten generell. SpareBank 1 Gudbrandsdal har imidlertid gjort mer detaljerte analyser i samarbeid med Finansforbundet. Det er ikke avdekket utfordringer knyttet til

diskriminering. Med den veksten banken har vært gjennom er imidlertid partene enige om behovet for å utarbeide ny bedriftsoverenskomst, lønnspolitikk og klargjøre policy omkring naturalytelser.

I kategorien økonomiske rådgivere inngår både finans-, forsikrings- og bedriftsrådgivere, dvs. stillinger som primært er rettet mot salg og kundekontakt. I kategorien kundeservice og salgsstøtte finnes stillingene som bankvert, rådgiver ved kundesenteret og medarbeidere innen kredittstøtte.

Kjønnsfordelingen mellom kvinner og menn er ca. 60/40. I fremtiden blir det derfor viktig å jobbe for økt rekruttering av kvinner i ledende funksjoner og menn i funksjoner som i dag er kvinnedominert.

I vurderingen av likelønn og arbeid av lik verdi er det gjort sammenligninger av kontante ytelser (grunnlønn, overskuddsdeling, overtid etc) og naturalytelser både mellom kvinner og menn, og mellom enkeltansatte med samme type stilling/nivå. Det er sett på hvilket lønnsnivå en ble rekruttert inn på, kompetanse/erfaring, ansiennitet i banken, virkningen av automatiske opprykk hvert 2. år, virkningen av opprykk etter fødselspermisjon og virkningen av individuelle tillegg som følge av kriteriene i bedriftsoverenskomsten.

Gjennomsnittet av kvinnelige ansatte har kontantytelser som er 84,1 % av hva gjennomsnittet av mannlige ansatte har. Årsaken til dette er at det er flere kvinner enn menn som jobber i stillingene som kunderådgivere, finansielle rådgivere, i spesialistfunksjoner og innen kredittstøtte, mens det er flertall av menn innen bedriftsrådgivning, forsikring og øverste ledelse. Gjennomsnittlig lønnsnivå ligger høyere i sistnevnte stillinger.

Prosenttallet påvirkes også av hvilken tilgang banken har til kompetanse i ulike stillinger. Banken har god tradisjon for å lage interne karriereløp fra kundesenteret/bankverter til økonomisk rådgivning, mens en ved rekruttering til en del andre stillinger har hentet kandidater utenfor banken og vært i en annen konkurransesituasjon. Dette gjelder spesialiststillinger, økonomiske rådgivere og enkelte lederstillinger.

I kategorien ledelse skyldes lønnsforskjellene at kvinnene er mellomledere, mens det i bankens øverste ledelse pr. 31.12.21 kun var menn.

Variasjoner i variabel lønn pr kategori skyldes primært at det innenfor noen kategorier blir tilfeldige kjønnsmessige forskjeller fordi nyansatte ikke tar del i overskuddsdelingen fra året før de ble ansatt. Det er også eksempler hvor kompensert overtid slår ut tilfeldig og uavhengig av kjønn.

Kjønns- balanse		Midlertidig ansatte		Foreldre- permisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Oppgis i antall		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
53	36	1,1 %	1,1 %	2,3	0,1	11,2 %	2,2 %	0	0

Kartleggingen omfatter alle som har hatt et ansettelsesforhold i løpet av rapporteringsperioden. Det er ikke funnet ulikheter/diskriminering som skyldes arbeidsgivers praksis. Det er etter spørring blant deltidsansatte ikke registrert uønsket deltid.

Arbeidet for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer, standarder, praksis og tiltak i arbeidet for likestilling og mot diskriminering

I SpareBank 1 Gudbrandsdal er vårt likestillingsarbeid forankret i virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer.

Arbeidsgiver og tillitsvalgte har med henvisning til hovedavtalen og lovverk på arbeidslivsområdet en nær dialog knyttet til organisasjonsendringer, lønnsfastsettelse, rekruttering, personalsaker, personalpolitiske tiltak, rutiner, prosesser osv. Arbeidet for likestilling og forebygging av trakassering er innlemmet i prosessene, hvor det gjøres risikovurderinger og ved behov iverksettes tiltak. Dette arbeidet er for 2022 strukturert til faste møter med tiltaksplan, ansvar og frister. Herunder er det enighet om gjennomføring av risikoanalyse i 1. kvartal 2022, og at denne og tiltaksplanen behandles og evalueres i AMU.

Det er etablert et eget ansettelsesutvalgt med partsrepresentasjon. Utvalget drøfter ansettelser, interne opprykk og lønnsfastsettelse. Rådet bidrar til at beslutninger fattes på mest mulig objektivt grunnlag, herunder i tråd med bedriftsoverenskomst og lovverk. Både i kravutforming, utlysninger, ansettelse og i fastsettelse av lønn er det særlig oppmerksomhet på å avdekke risiko og gjøre grep knyttet til det å ivareta likestilling og forhindre diskriminering.

Det er i bedriftsoverenskomsten lagt inn en sikringsmekanisme knyttet til likelønn, hvor kvinnelige ansatte som kommer tilbake fra fødselspermisjon automatisk gis ett trinn opprykk. Ledelsen og de tillitsvalgte foretar også grundige likelønnsvurderinger som i sin tur gir grunnlag for å vurdere bruken av lokal pott og utforming av lønnspolitikken.

Modellen for overskuddsdelingen gjelder samtlige ansatte og det gis likt kronebeløp uavhengig av grunnlønn. Dette er et viktig kulturuttrykk i banken som viser at fokuset er lagarbeid og at alle er like viktige for resultatoppnåelsen. Med dagens kjønns sammensetning virker overskuddsdelingen prosentvis lønnsutjevner for de stillingene med lavest grunnlønn, der også kvinneandelen er størst.

Det er etablert et varslingsystem som bl.a. skal bidra til at evt. hendelser knyttet til diskriminering, trakassering, seksuell trakassering, kjønnsbasert vold etc. blir rapportert og håndtert. Systemet for varslings er ment å bidra til en ytringskultur samt å ha en preventiv virkning på evt. uheldige hendelser.

Det gjennomføres årlig medarbeidertilfredshetsundersøkelse som bredt kartlegger arbeidsmiljø, herunder også om en selv har opplevd trakassering og mobbing, enten mot seg selv eller andre. Etter undersøkelsen i 2020 ble det iverksatt flere tiltak for å styrke åpenhet, informasjon og

prosesser. Disse tiltakene anses som grunnleggende i arbeidet for likestilling og mot diskriminering:

- Etablering av «Nytt fra Nedregata», som er en live sending med informasjon fra øverste ledelse. Denne kan følges av alle ansatte.
- HR-avdelingens rolle er mer spisset, for å sikre at den interne utviklingen er i tråd med bankens mål og ambisjoner.
- Besluttet iverksatt et lederutviklingsprogram som styrker evnen leder har til dialog, samhandling og utvikling. Programmet startes opp i mars 2022.
- Styrking og formalisering av partssamarbeidet og AMU sin rolle.

Fravær slår tradisjonelt ut noe ulikt hos menn og kvinner. Det kan også være knyttet til ulike situasjoner og utfordringer både på jobb og privat. Å jobbe med økt nærvær er viktig for å ivareta likestilling og hindre diskriminering. Hos oss er dette ivaretatt slik i 2021:

- Vi jobber kontinuerlig med en kultur for god informasjon, samhandling, involvering og takhøyde. Ansatte med diskriminerende atferd gis tilbakemelding om dette.
- Det gjennomføres medarbeidersamtaler, lønnsamtaler og medarbeidertilfredshetsundersøkelse.
- Det er utvidet mulighet for å benytte egenmelding.
- Det er fastlagte rutiner for hvem som gjør hva ved sykemelding. Rutinene er nylig revidert.
- Ansatte med særlige helseutfordringer ivaretas med utstrakt grad av tilrettelegging.
- Det gjennomføres vernerunder med fokus på ivaretagelse av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Behov for utstyr og kontormateriell er vurdert opp mot krav til fleksibel ergonomisk utforming og forebygging.
- Ansatte som er sykmelde inkluderes i ansattsamlinger og ulike sosiale tiltak.
- Det er laget ny policy for jobbing fra annet sted enn arbeidsplassen (ofte omtalt som «hjemmekontor»). I dette arbeidet er hensynet til ulike livs- og familiesituasjoner ivaretatt, herunder både omsorgsoppgaver, helseutfordringer og ulike behov ansatte har knyttet til arbeid og fritid, både i og utenfor pandemien.
- Det ble i 2021 gjennomført lederopplæring som klargjorde både lederen og den ansatte sitt ansvar i forebygging og oppfølging av sykefravær.
- Det rapporteres fortløpende om sykefravær til bankens styre.
- Som et ledd i å øke nærværet er modellen for overskuddsdeling for 2021 under revisjon. Det er ønskelig at de som bidrar i verdiskapningen ved å være på jobb i større grad tilgodesees for dette.
- Det er besluttet innført nytt HRM-system som bedre skal støtte ansettelse, onboarding, sykefraværsoppfølging, tilgangsstyring, dokumentasjon og kompetanseutvikling. Systemet innføres i 2022.

For kantinetilbud og på arrangementer kartlegges ulike behov for å sikre at ansatte får tilrettelagt tilbud tilpasset evt. allergier eller behov som skyldes livssyn eller religion.

På strategisamlingen for alle ansatte ble det gjennomført gruppearbeid knyttet til trekk i kulturen vår med fokus på hva som bør bevares, utvikles, tilføres eller avvikes. På samme samling ble det gitt innspill omkring forventninger ansatte har til selskapets ledelse. I desember ble det opprettet en tverrfaglig sammensatt gruppe som gir innspill til ledelsen i banken, Eiendomsmegler 1 AS og Regnskapshuset avd. Lillehammer. Dette arbeidet overleveres i februar 2022.

Likestilling og fravær av diskriminering knyttet til forfremmelser er ivaretatt gjennom interne rutiner, at HR støtter prosessene og at saker behandles i ansettelsesutvalget hvor både tillitsvalgte og arbeidsgiver er representert.

Banken har en meget offensiv holdning til å tilby ansatte videre kurs og utdanninger der dette er relevant for jobben eller for å kvalifisere seg til videre karriere. Dette er basert på individuelle vurderinger hvor like tilfeller behandles likt, uavhengig av evt. diskrimineringsgrunnlag. Det finnes en rekke tilbud om nettkurs knyttet til bankens ulike roller. Disse er tilgjengelige for alle ansatte. Både HR og tillitsvalgte bidrar til å støtte og kvalitetssikre slik at utvelgelse til kompetansegivende tiltak skjer på et saklig grunnlag.

Det anses at det er risiko knyttet til likestilling og ikke-diskriminering er manglende kunnskap og bevissthet hos ulike ledere og øvrige medarbeidere på lovkrav og forventninger. Med bakgrunn i dette vil det i handlingsplanen inngå tiltak for å gi informasjon, forventninger og evt. opplæring til alle ledere og øvrige medarbeidere. Tilbakemeldinger og rolleforståelse blir et særlig fokus i lederutviklingsprogrammet.

Det er i arbeidet med å vurdere likelønn og lik lønn for arbeid av lik verdi avdekket behov for å evaluere om bedriftsoverenskomsten og lønnspolitikken ivaretar dette tilfredsstillende eller om vi kan gjøre grep som reduserer risikoen ytterligere. Dette arbeidet er partssammensatt og gjennomføres i 2022.

Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken og lederskapet. I praksis forvaltes dette gjennom daglig lederskap og etablert og dokumentert praksis knyttet til forståelse av bedriftsoverenskomst, lønnsgrunnlag, personalhåndbok etc.