



2025

Likestilling- og mangfoldsrapport

Mangfold og like muligheter for våre
medarbeidere

SpareBank 1 Hallingdal Valdres
NO 937 889 631

Innhold

Del 1: Arbeidet med likestilling og mangfold i SpareBank 1 Hallingdal Valdres _____	3
1.1. Om denne rapporten _____	3
1.2. Hva mener vi med mangfold og inkludering? _____	3
1.3. Hva mener vi med likestilling? _____	4
1.4. Våre prinsipper for likestilling og mot diskriminering _____	4
Del 2: Tilstand for kjønnslikestilling _____	6
2.1. Kjønnsbalanse i virksomheten _____	6
2.2. Heltid – deltid fordelt på kjønn _____	6
2.3. Lønn fordelt på kjønn og stillingsgrupper _____	8
2.4. Foreldrepermisjon _____	10
2.5. Turnover _____	10
2.6. Rekruttering _____	11
Del 3: Vårt arbeid for sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis _____	14
3.1. Forankring og implementering _____	14
3.2. Inkluderende arbeidsmiljø _____	16
3.3. Rekruttering og karriere _____	16
3.4. Livsfase _____	19
3.5. Likelønn _____	21
3.6. Heltid og heltidskultur _____	22
3.7. Tilrettelegging og universell utforming _____	22
Del 4: Veien videre – planlagte tiltak _____	24
Del 5: Samlet vurdering av aktivitets- og redegjørelsesplikten _____	29

Del 1: Arbeidet med likestilling og mangfold i SpareBank 1 Hallingdal Valdres

1.1. Om denne rapporten

Denne rapporten oppfyller både aktivitets- og redegjørelsesplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven, og dekker samtidig kravene til sertifiseringen *Likestilt arbeidsliv*. Sertifiseringen gir oss et systematisk rammeverk for hvordan vi forankrer og praktiserer arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering i konsernet. Tiltaksplanen i kapittel 4 er et konkret resultat av dette arbeidet. Her har vi identifisert og iverksatt målrettede tiltak som skal bidra til et mer likestilt og inkluderende arbeidsmiljø.

I årsrapporten for 2025, kapittel 2.4 Egne ansatte (ESRS S1), rapporterer vi med CSRD-tilnærming med utgangspunkt i ESRS.

Denne likestillings- og mangfoldsrapporten skal sammen med redegjørelsen i årsrapporten, sikre en helhetlig og transparent rapportering på vårt arbeid med likestilling og mangfold.

1.2. Hva mener vi med mangfold og inkludering?

Mangfold handler om retten til å møte andre mennesker som den man er, uten å bli utsatt for diskriminering. For oss betyr mangfold at ulikheter verdsettes, og at alle ansatte skal kunne bidra og trives uavhengig av bakgrunn, identitet eller livssituasjon.

Flerkulturelt mangfold innebærer likeverd uavhengig av etnisk bakgrunn, kulturelle tradisjoner eller tro og livssyn, eller om en selv eller ens familie har innvandret til Norge.

Kjønns- og seksualitetsmangfold handler om retten til selv å definere og uttrykke sin identitet, og å kunne forelske seg og leve med den man ønsker, uavhengig av kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller seksuell orientering.

Funksjonsmangfold betyr at nedsatt funksjonsevne ikke skal forstås som en begrensning ved individet, men som en barriere som kan reduseres eller fjernes gjennom tilrettelegging og praktiske grep.

Interseksjonalitet handler om hvordan ulike former for diskriminering kan overlappe. En persons identitet rommer gjerne flere faktorer – som kjønn, etnisitet, seksuell orientering og funksjonsevne – og kombinasjonen av disse kan skape komplekse situasjoner der ulike former for diskriminering virker samtidig.



1.3. Hva mener vi med likestilling?

Likestilling handler om retten til å ha like muligheter - uavhengig av kjønn, seksuell orientering, religion, alder, etnisitet, sosial bakgrunn eller funksjonsevne.

Likestilling betyr at alle skal ha de samme forutsetningene for å utvikle seg, utnytte sine evner og leve sine liv på egne premisser.

Reell likestilling innebærer blant annet like muligheter til innflytelse, en rettferdig fordeling av ansvar og byrder, trygghet mot krenkelser og overgrep, og respekt for menneskeverd.

For å sikre likestilling og like muligheter er det avgjørende at vi ikke aksepterer noen form for diskriminering.



1.4. Våre prinsipper for likestilling og mot diskriminering

SpareBank 1 Hallingdal Valdres er forpliktet til å respektere menneskerettighetene og sikre anstendige arbeidsforhold. Gjennom våre styringsdokumenter har vi tydeliggjort at konsernet skal arbeide målrettet for å fremme likestilling, sikre like forhold og hindre diskriminering. Dette danner kjernen i vårt system for ansvarlig arbeidsgiverpraksis.

Vi skal ha reell likestilling, og i hele konsernet jobber vi aktivt for økt mangfold blant ansatte. I 2025 ble banken **sertifisert innen Likestilt arbeidsliv**, etter omfattende ståstedsanalyser og risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS). Sertifiseringsarbeidet har resultert i en forpliktende tiltaksplan for likestilt arbeidsliv for perioden 2025–2027, som presenteres i kapittel 4.

Alle medarbeidere skal ha like rettigheter og muligheter til å få arbeid, utvikle seg og lykkes i sin rolle. Vi forventer at alle ansatte bidrar til et inkluderende arbeidsmiljø ved å støtte og respektere hverandre uavhengig av bakgrunn.

Konsernet legger til rette for god balanse mellom arbeid, hjem og fritid, og ønsker å bidra til god helse blant ansatte gjennom tilrettelagte arbeidsplasser, et godt arbeidsmiljø, høy medarbeidertilfredshet og tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet.

Kjønnsbalanse er viktig for oss, både i lederstillinger og i tyngre fagroller. Som signaturbedrift i *Kvinner i Finans Charter* har vi forpliktet oss til å sette mål og følge opp arbeidet med kjønnsbalanse og inkludering. Ideelt ønsker vi at alle ledernivåer og tyngre fagstillinger skal ha en fordeling på 50 % kvinner og 50 % menn. Ved avvik på mer enn 10 prosentpoeng skal dette ha særskilt oppmerksomhet ved rekruttering.

Likt arbeid skal gi lik lønn. Vi gjennomfører årlige lønnsanalyser for å avdekke eventuelle forskjeller. Dersom vi finner ulikheter som ikke kan forklares, følges dette opp i lønnsvurderingsprosessen for å utjevne gapene.

I våre retningslinjer for rekruttering har vi forpliktet oss til å unngå diskriminering av noen art, inkludert forhold knyttet til kjønn, graviditet, foreldrepermisjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder, politisk syn og medlemskap i fagforeninger. Vi skal også legge til rette for intern mobilitet.

I vårt etiske rammeverk er det nedfelt nulltoleranse for diskriminering, mobbing og trakassering – inkludert uønsket seksuell oppmerksomhet og kjøp av seksuelle tjenester. Medarbeidere skal vise respekt for alle kollegaer og aldri overskride grensene for akseptabel oppførsel.

Gjennom et bredt spekter av livsfasepolitiske tiltak skal alle medarbeidere kunne oppleve både faglig og personlig utvikling gjennom ulike faser i karrieren, samtidig som de får mulighet til å balansere arbeidsliv og privatliv. Muligheter for utvikling skal være uavhengig av kjønn, alder, utdanning, bakgrunn og opprinnelse.

Åpenhetsloven forplikter oss til å fremme menneskerettigheter og sikre anstendige arbeidsforhold i hele virksomheten og i leverandørkjeden. Vi offentliggjør årlig vår redegjørelse for aktsomhetsvurderinger innen fristen 30. juni.



Del 2: Tilstand for kjønnslikestilling

2.1. Kjønnsbalanse i virksomheten

SpareBank 1 Hallingdal Valdres har 220 fast ansatte i konsernet. Vi har en høy kvinneandel med hele **69 % kvinner**. Dette innebærer at vi fortsatt bør ha oppmerksomhet på å rekruttere flere menn enn kvinner fremover, slik at vi på sikt kan styrke kjønnsbalansen ytterligere og bidra til et godt arbeidsmiljø.

Konsernet har fire midlertidige ansatte – tre kvinner og én mann. Disse er ansatt direkte i våre selskaper (ikke via bemanningsbyrå) og erstatter ansatte i permisjon eller langtidsfravær, eller er ansatt som lærling eller trainee.

Vi har en jevn kjønnsbalanse på ledernivå. Totalt utgjør kvinner **54 % av alle ledere og tyngre fagstillinger**. På ledernivå 1 og 2 er kvinneandelen 52 %, og styrene i konsernet har en helt jevn kjønnsbalanse. Samtidig ser vi at kjønnsbalansen på ledernivå 3 og 4, inkludert tyngre fagstillinger, kan forbedres. Fremover vil vi derfor prioritere å øke kvinneandelen på ledernivå 3 og andelen menn i tyngre fagroller.

Tabell 2-1: Kjønnsfordeling i konsernet

Pr. 31.12	Konsern	
	2024	2025
Kjønnfordeling		
Andel kvinner	68 %	69 %
Andel kvinner - ledernivå 1 og 2	50 %	52 %
Andel kvinner - ledernivå 3	42 %	36 %
Andel kvinner - ledernivå 4 og tyngre fagstillinger	77 %	71 %
Andel kvinner - totalt på alle ledernivå og tyngre fagstillinger	56 %	54 %
Andel kvinner i styret (morbank)	50 %	50 %

2.2. Heltid – deltid fordelt på kjønn

Av konsernets 220 fast ansatte jobber **84 % heltid**, mens 16 % har deltidsstilling. I Regnskapshuset er deltidsandelen spesielt høy, hvor 31 % av de ansatte har valgt å jobbe deltid.

Blant de deltidsansatte finner vi 31 kvinner og 5 menn. Totalt har **20 % av konsernets kvinner** valgt redusert stilling, mot **7 % av mennene**. De fleste som jobber deltid, gjør dette som en midlertidig ordning.

Blant deltidsansatte er det fire personer som har 100 % permisjon som følge av utvidet ulønnet foreldrepermisjon eller langtidssykefravær utover maksdato. I tillegg er ni ansatte i foreldrepermisjon per desember 2025 – alle i 100 % stilling før permisjonen.



Tabell 2-2: Heltid og deltid fordelt på kjønn og alder

Pr. 31.12.2025

Konsern

Alder	Deltid < 100 %		Heltid		Totalt
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	
< 30 år	2	1	16	9	28
30 - 40 år	6	3	33	21	63
41 - 50 år	10	0	24	14	48
51 - 60 år	9	1	36	10	56
> 60 år	4	0	12	9	25
Totalt	31	5	121	63	220

Ufrivillig deltid

Kartleggingen gjennomført i 2025 bekrefter at konsernet **ikke har ufrivillig deltid**.

Syv ansatte oppgir at de ville jobbet mer dersom det var mulig, men de er forhindret fra å stå i full stilling på grunn av personlige forpliktelser og/eller helsemessige forhold.

Majoriteten av de som velger deltid, har på eget initiativ søkt om midlertidig eller fast stillingsreduksjon. Årsakene inkluderer:

- behov for mer tid til omsorg for barn eller familie
- kombinasjon av jobb i konsernet og privat næringsvirksomhet (f.eks. landbruk/skogbruk)
- ønske om økt fleksibilitet i hverdagen til å prioritere fritid og andre interesser
- gradvis nedtrapping før pensjon
- helsesituasjon som midlertidig eller varig påvirker arbeidsevnen

Dette ble bekreftet gjennom kartleggingen blant deltidsansatte i 2025.



2.3. Lønn fordelt på kjønn og stillingsgrupper

Lønnsrapport - konsern

Tabellen viser likelønnsgapet i konsernet, beregnet som kvinners gjennomsnittslønn i prosent av menns gjennomsnittslønn. Tallene presenteres pr. virksomhet - både samlet og fordelt på stillingsgruppene ledere og øvrige ansatte.

Tabell 2-3: Kvinners gjennomsnittslønn i prosent av menns gjennomsnittslønn

Pr. 31.12.	Bank		Regnskapshuset		Fjellmegleren	
Kvinnens gjennomsnittslønn i % av menns gjennomsnittslønn	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Totalt (alle ansatte ekskl. ledernivå 1)	85 %	85 %	87 %	88 %	98 %	99 %
Ledere m/ personalansvar (nivå 2-4)	109 %	107 %	104 %	96 %	89 %	88 %
Øvrige ansatte	94 %	93 %	88 %	86 %	96 %	105 %

For Fjellmegleren er likelønnsgapet beregnet på grunnlag av gjennomsnittslønn blant ansatte med avtalt årslønn. Mange ansatte har prestasjonsbasert lønn som ikke er inkludert i beregningen, da enkelte har en kombinasjon av avtalt årslønn og provisjon, mens andre kun har provisjon.

- I 2025 har kvinners gjennomsnittslønn i selskapet økt noe sammenlignet med menns. Det totale likelønnsgapet er **1 %**.
- Blant lederne har kvinners gjennomsnittslønn hatt en moderat reduksjon, mens det blant øvrige ansatte har vært en betydelig økning. I sistnevnte gruppe er kvinners gjennomsnittslønn nå høyere enn menns.

For Regnskapshuset baserer likelønnsgapet seg på gjennomsnittslønn for alle ansatte.

- I 2025 er gapet redusert noe, og det totale likelønnsgapet er **12 %** i menns favør.
- I begge stillingsgruppene har kvinners gjennomsnittslønn blitt redusert sammenlignet med menns siste år. På ledernivå har utviklingen vært særlig markant: i fjor var kvinners gjennomsnittslønn høyere enn menns, men er nå **4 % lavere**.

For banken beregnes likelønnsgapet basert på gjennomsnittslønn hos alle ansatte.

- Det totale likelønnsgapet er **15 %**, og har vært uendret siste året.
- På ledernivå har kvinner fortsatt høyere gjennomsnittslønn enn menn, med et likelønnsgap på **7 % i kvinners favør**. Likelønnsgapet har blitt mindre sammenlignet med tidligere.
- Blant øvrige ansatte er situasjonen motsatt, med et likelønnsgap på **7 % i menns favør**.

Lønnsrapport - banken

Banken benytter Korn Ferry Hay-stillingsevalueringssystemet for å kategorisere stillingsnivåer og analysere lønnsdata. Hvert stillingsnivå (grade) omfatter flere ulike typer stillinger. Stillingsevalueringssystemet brukes for å fastsette tyngden av en stilling i forhold til forhåndsdefinerte kriterier (ansvar/ problemløsning/ kompetanse), samt den interne relativiteten mellom stillingene. Innplasseringen av stillingen i systemet skjer i utgangspunktet uavhengig av den enkelte stillingsinnehaver, da det er stillingen - ikke den ansatte- som vurderes. Hver stilling får en grade, hvor vi kan gjøre en benchmark i markedet og internt mellom stillinger.

I samarbeid med bankens hovedtillitsvalgte er det gjennomført en gjennomgang av kjønnsfordelt statistikk og tilhørende lønnskartlegging.

Tabellen nedenfor kjønnsfordelingen på de ulike stillingsnivåene og lønnsgapet mellom kvinner og menn i forskjellige stillingskategorier i banken (basert på avtalt årslønn).

Tabell 2-4: Kjønnsbalanse og lønnsgap på stillingsnivå - banken

Pr. 31.12	2024			2025		
	Andel kvinner og menn på stillingsnivå		Lønnsgap på stillingsnivå	Andel kvinner og menn på stillingsnivå		Lønnsgap på stillingsnivå
			(Kvinnens medianlønn i % av menns medianlønn)			(Kvinnens medianlønn i % av menns medianlønn)
Grade	Menn	Kvinner		Menn	Kvinner	
11	50 %	50 %	118 %	40 %	60 %	114 %
12	36 %	64 %	82 %	29 %	71 %	83 %
13	31 %	69 %	93 %	45 %	55 %	109 %
14	13 %	87 %	99 %	-	100 %	N/A - kun kvinner
15	29 %	71 %	90 %	28 %	72 %	91 %
16	25 %	75 %	95 %	25 %	75 %	97 %
17	33 %	67 %	92 %	38 %	62 %	85 %
18	55 %	45 %	96 %	64 %	36 %	97 %
19	33 %	67 %	94 %	33 %	67 %	94 %
20	75 %	25 %	139 %	75 %	25 %	139 %
21	50 %	50 %	97 %	50 %	50 %	97 %
22	-	-	N/A - ingen stillinger	-	-	N/A - ingen stillinger
23	-	-	N/A - ingen stillinger	-	-	N/A - ingen stillinger
24	100 %	0 %	N/A - kun menn	100 %	0 %	N/A - kun menn

Lønnskartleggingen og gjennomgangen av kjønnsfordelt statistikk for banken viser:

- **Lønnsgapet er redusert på de fleste nivå i 2025.**
- På stillingsnivå **13** har kvinner en markant høyere medianlønn (109 % av menns).
- På stillingsnivå **17** har kvinner en betydelig lavere medianlønn (85 % av menns).
- På de øverste nivåene (grade 19–24) er lønnsgapet uendret.
- På tre stillingsnivåer er kvinners medianlønn høyere enn menns, med størst gap på nivå 20, hvor kvinners medianlønn er **139 %** av menns.
- På syv stillingsnivåer er kvinners medianlønn lavere enn menns, med størst gap på nivå 12, hvor kvinners medianlønn er **83 %** av menns.

- Det er **ingen systematiske lønnsforskjeller mellom kjønnene** for medarbeidere på samme stillingsnivå. Eventuelle forskjeller skyldes variasjoner i stillingsinnhold, ytelse og kompetanse.
- De siste årene har kvinneandelen vært høy på de laveste stillingsnivåene og lav på de høyeste. Dette bildet har endret seg betydelig på de øverste nivåene, der kvinneandelen nå er vesentlig forbedret de siste to årene.

2.4. Foreldrepermisjon

Alle konsernets ansatte – uavhengig av kjønn og stilling – tar ut **full foreldrepermisjon**. I 2025 tok totalt **16 ansatte** ut foreldrepermisjon.

Av disse hadde **10 kvinner** i gjennomsnitt **18 uker permisjon**, mens **7 menn** hadde i gjennomsnitt **14 uker**. Som i resten av Norge ser vi en skjevfordeling der mødre i hovedsak tar ut mesteparten av den delen av permisjonskvoten som foreldrene kan fordele mellom seg.



2.5. Turnover

SpareBank 1 Hallingdal Valdres måler to typer turnover: **total turnover** og **turnover som følge av egenoppsigelse**.

Total turnover omfatter alle ansatte som har sluttet i løpet av året, uavhengig av sluttårsak. Turnover (egenoppsigelse) inkluderer kun medarbeidere som har avsluttet sitt arbeidsforhold med bakgrunn i egenoppsigelse.

I 2025 hadde konsernet i gjennomsnitt 217 fast ansatte. Totalt 25 medarbeidere sluttet i løpet av året, noe som gir en **total turnover på 11,5 %**. Av disse har 11

medarbeidere valgt å pensjonere seg. Resterende (14 personer) har sluttet som følge av egenoppsigelse, tilsvarende en **turnover (egenoppsigelse) på 6,5 %**. Til sammenligning var nøkkeltallene i 2024 på 5 % (total) og 4 % (egenoppsigelse).

I 2025 hadde kvinner en turnover (total) på **10,1 %** mot **14,6 % blant menn**.



2.6. Rekruttering

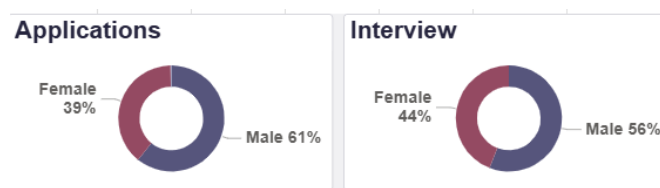
SpareBank 1 Hallingdal Valdres har signert *Kvinner i Finans Charter*, og har satt interne mål for kjønnsbalansen i konsernet:

Ideelt ønsker vi en kjønnsbalanse med 50 % kvinner og 50 % menn på alle ledernivå og tyngre fagstillinger. Ved avvik på mer enn 10 %-poeng, skal det ha særlig fokus og prioritet ved rekruttering i slike stillinger.

Vi erfarer at rekrutteringsarbeidet er særlig viktig for å støtte opp om våre målsetninger om likestilling og mangfold. Vi har forpliktet oss til å unngå diskriminering av noen art i rekrutteringssammenheng.

Statistikken fra rekrutteringsarbeidet i 2025 viser at **61 % av søkerne var menn**, mens **39 % var kvinner**. Av de som ble innkalt til intervju var **56 % menn** og **44 % kvinner**.

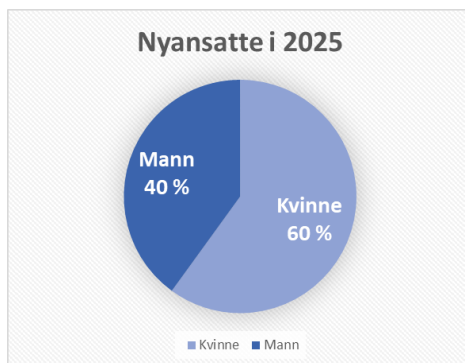
Figur 2-5: Søkere 2025 – fordelt på kjønn



Nyansatte

I løpet av 2025 fikk konsernet **20 nye kollegaer**, hvorav **60 % var kvinner** og **40 % menn**.

Figur 2-6: Nyansatte i 2025 – fordelt på kjønn



Tabell 2-7: Nyansatte i 2025 – fordelt på stillinger og kjønn

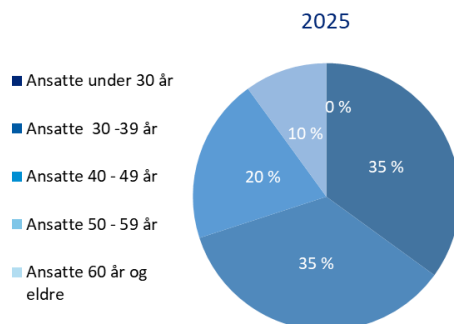
2025

Nyansatte - fordelt på kjønn	Totalt	Kvinne	Mann
Banken	14	7	7
Controller Bærekraft	1	1	0
Controller Økonomi og Finans	1	1	0
Fagansvarlig Kreditt - Næring	1	0	1
Kundeveileder Betaling	1	1	0
Kundeveileder Hverdagsøkonomi	1	1	0
Leder Personmarked - Oslo	1	0	1
Rådgiver Forsikring Personmarked	1	0	1
Rådgiver Konseptsalg Næring	1	1	0
Rådgiver Kredittstøtte	1	0	1
Rådgiver Personlig økonomi	3	1	2
Rådgiver Skadeforsikring Næring	1	1	0
Trainee Teknologi og digitalisering	1	0	1
Regnskapshuset	3	2	1
Leder Øvre Hallingdal	1	0	1
Regnskapsmedarbeider	2	2	0
Fjellmegleren	3	3	0
Daglig leder	1	1	0
Medhjelper	1	1	0
Salgskoordinator	1	1	0
Konsernet	20	12	8

De nyansatte representerer alle aldersgrupper, men hovedvekten er blant de yngre. **70 % av nyansatte er under 40 år**, og gjennomsnittsalderen for nyansatte er **35 år**.

Rekrutteringen har derfor bidratt positivt til å balansere aldersfordelingen i konsernet, hvor gjennomsnittsalderen er 44 år.

Figur 2-8: Nyansatte i 2025 – aldersfordeling



Figur 2-9: Nyansatte i 2025 – aldersfordeling

2025

Nyansatte - fordelt på alder	Under 30 år	Ansatte 30-39 år	Ansatte 40-49 år	Ansatte 50-59 år	Ansatte 60 år +	Gj.sn. alder
Banken	5	5	3	1	0	35 år
Regnskapshuset	2	1	0	0	0	27 år
Fjellmegleren	0	1	1	1	0	45 år
Konsernet	7	7	4	2	0	35 år

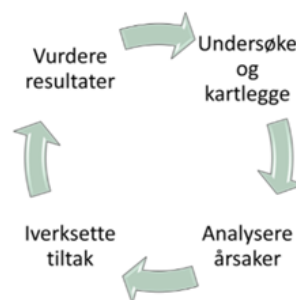


Del 3: Vårt arbeid for sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Likestilling, mangfolds- og diskrimineringsarbeidet er godt integrert i konsernets daglige drift. Det viser seg blant annet i praksis når vi jobber med rekruttering, lønnsvurderinger, permisjoner, medarbeiderundersøkelser og reduksjon av sykefravær. Arbeidet er forankret i konsernets strategi, styrende dokumenter, policy og retningslinjer.

I vårt arbeid for likestilling, mangfold og ikke-diskriminering benytter vi firestegsmodellen:

1. undersøke og kartlegge,
2. analysere årsaker
3. iverksette tiltak
4. vurdere resultater.



De siste to årene har SpareBank 1 Hallingdal Valdres gjennomført et omfattende sertifiseringsprosjekt innen *Likestilt arbeidsliv*. Som en del av dette arbeidet er det gjennomført grundige ståstedsanalyser og risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS). Basert på disse analysene ble det utarbeidet et forslag til en treårig tiltaksplan for likestilt arbeidsliv. Forslaget ble gjennomgått i en risikoworkshop for likestilling og mangfold i januar 2025, med bred involvering fra prosjektgruppen, HR, HMS, bærekraft, AMU-leder, tillitsvalgte og hovedverneombud.

Den 25. mars 2025 ble SpareBank 1 Hallingdal Valdres **sertifisert innen Likestilt arbeidsliv**. Vi ble sertifisert innen alle de sju innsatsområdene:

1. Forankring og implementering
2. Inkluderende arbeidsmiljø
3. Rekruttering og karriere
4. Livsfase
5. Likelønn
6. Heltid og heltidskultur
7. Tilrettelegging og universell utforming



For å opprettholde sertifiseringen må vi kontinuerlig styrke og videreutvikle arbeidet innen disse områdene. Tiltaksplanen for 2025–2027 gir retning og prioriteringer for dette viktige forbedringsarbeidet.

3.1. Forankring og implementering



Vi ønsker en inkluderende og informert arbeidsplass hvor alle ansatte er kjent med og engasjert i arbeidet med likestilt arbeidsliv. For å sikre en vellykket implementering av

likestilt arbeidsliv i vår virksomhet, er det viktig å forankre arbeidet både internt og eksternt.

Følgende tiltak er iverksatt som en del av daglig drift:

- Vi har gjennomført en dobbel vesentlighetsanalyse i tråd med ESRS. Sammen med ROS-analysen fra Likestilt Arbeidsliv-sertifiseringen har denne identifisert våre viktigste tema og skapt en tydelig kobling mellom strategi, styringsdokumenter, mål og tiltaksområder.

Gjennomførte tiltak i 2025:

- **Opprettelse av mangfoldsgruppe:** Konsernet har etablert en egen mangfoldsgruppe for å styrke arbeidet med mangfold, likestilling og inkludering. Mangfoldsgruppen har jevnlige møter og fastsetter konsernets årshjul for mangfoldsrelaterte aktiviteter. Aktivitetene bidrar til økt bevissthet og kunnskap på tvers av organisasjonen, og bidrar til både bedre arbeidsmiljø og høyere medarbeidertilfredshet.
- **Årshjul for mangfoldsarbeidet:** Utarbeidet et årshjul som tar for seg enkelte temaer under innsatsområdene til Likestilt arbeidsliv for å sikre god intern forankring. I 2025 ble det satt fokus på fire temaer; kvinnehelse, Pride, Verdensdagen for psykisk helse og «Vær raus med deg selv og andre».
- **Synliggjøring eksternt:** Vi har synliggjort sertifiseringen innen Likestilt arbeidsliv i aviser, sosiale medier og gjennom foredrag på konferanser. Som del av samfunnsbidraget støtter vår næringsstiftelse, *Kimen til vekst*, lokale virksomheter med 50 % av sertifiseringskostnaden for å bidra til at flere aktører i regionen styrker sitt arbeid med likestilling, mangfold og inkludering.
- **Egen intranettside om Likestilt arbeidsliv:** Det er utviklet en egen intranettside og personalhåndboken er oppdatert med utfyllende informasjon om vårt arbeid for et likestilt arbeidsliv.

Tilleggsinformasjon:

SpareBank 1 Hallingdal Valdres' årsrapport 2025, kap. 2.4.3, delkapittel Mangfold og inkludering.



3.2. Inkluderende arbeidsmiljø



I vårt etiske rammeverk har vi nedfelt **nulltoleranse for enhver form for trakassering**. Vi ønsker en trygg og støttende arbeidsplass hvor alle ansatte føler seg hørt og ivaretatt. Et inkluderende arbeidsmiljø er avgjørende for å sikre trivsel og produktivitet blant ansatte.

Følgende tiltak er iverksatt som en del av daglig drift:

- Det gjennomføres kontinuerlige pulsmålinger av arbeidsmiljøet.
- Konsernet har etablert både interne og særskilte varslingskanaler for melding om kritikkverdige forhold. I tillegg er det etablert saksbehandlingsrutine for håndtering av varsel, for å sikre gode prosesser og god ivaretagelse av alle parter
- Vi har rutiner som skal sikre lav terskel for å gi bekymringsmeldinger, dersom man er vitne til eller opplever trakassering.
- Vi har et system som sikrer mulighet for anonym varsling
- Dersom vi avdekker trakassering internt, gjennomføres ytterligere undersøkelser. Ved behov benyttes både interne og eksterne fagressurser til arbeidsmiljøprosesser.
- Ansatte som blir utsatt for truende kundeadferd blir fulgt opp og får tilbud om støttesamtaler og bistand.

Gjennomførte tiltak i 2025:

- **Ny intranettside vedr. hendelsesregistrering og varsling:** Det er utviklet en ny, felles intranettside, som gjør det enklere for ansatte å orientere seg og sikre at de melder fra til riktig instans.
- **Informasjon om varslingsrutiner og håndtering av varsler:** I forbindelse med lanseringen av ny intranettside, ble det også gitt informasjon om varslingsrutiner både til ansatte og ledere.
- **Varslingsøvelse planlagt gjennomført:** I januar 2026 gjennomføres en planlagt varslingsøvelse i samarbeid med EYs varslingsekspertise. Her får varslingsmottaket trening og veiledning i håndtering av en realistisk varslingsscase.

Tilleggsinformasjon:

SpareBank 1 Hallingdal Valdres' årsrapport 2025, kap. 2.4.3, delkapittel Varsling og uønskede hendelser

3.3. Rekruttering og karriere



Vi ønsker en arbeidsplass hvor alle ansatte har like muligheter for utvikling og karriere - uavhengig av bakgrunn. Vårt arbeid med likestilt arbeidsliv omfatter derfor en rekke tiltak som skal sikre mangfold og inkludering i rekruttering og karriereutvikling.

Følgende tiltak er iverksatt som en del av daglig drift:

Rekruttering

- Før stillinger lyses ut vurderer vi hvordan vi kan nå bredere søkergrupper i et mangfoldsperspektiv.
- Vi har fokus på kjønnsnøytral språkbruk og bildebruk som synliggjør at vi ønsker en likestilt og mangfoldig arbeidsplass.
- Utlysningstekstene inneholder et eksplisitt avsnitt om vårt arbeid med likestilling og mangfold, samt mulighet for tilrettelegging ved behov.
- Ved utlysning av stillinger på et stillingsnivå hvor det er skjev kjønnsbalanse, oppfordres underrepresentert kjønn til å søke.
- Alle stillinger lyses som hovedregel ut både internt og eksternt.
- Interne søkere prioriteres ved at kvalifiserte interne søkere innkalles til intervju, mens ukvalifiserte får en tilbakemeldingssamtale.
- Gjennom hele rekrutteringsprosessen jobber vi aktivt og systematisk for å fremme likestilling, mangfold og hindre diskriminering:
 - Kvalifiserte søkere med ulik etnisk bakgrunn skal innkalles til intervju
 - I sluttrunden skal det fortrinnsvis være minst én representant av hvert kjønn blant de kvalifiserte kandidatene.
 - Det skal gjøres individuell tilrettelegging for søkere ved funksjonsnedsettelse, ved graviditet eller ved andre særlige behov.
 - I rekrutteringsprosesser innhentes det aldri informasjon om diskrimineringsgrunnlag.
- Bankens ansettelsesutvalg har innsyn i alle søknader og mottar en anbefaling med informasjon om prosess, innstilling av kandidat og vurdering av lønn og betingelser. Dette sikrer transparente og rettferdige prosesser.
- Ved lederrekruttering skal det alltid søkes kjønnsbalanse. Ved avvik på mer enn 10 prosentpoeng mellom kjønnene skal dette ha særskilt prioritet.

Nyansatte

- En god onboarding er viktig for at nye medarbeidere skal lykkes. Vi benytter et digitalt prosessverktøy som støtter HR, ledere og relevante fagpersoner i planlegging og oppfølging av nye ansatte. Alle nyansatte får en individuell opplæringsplan og tilbud om å delta på en årlig nyansattsamling.
- Nyansatte som omfattes av bransjespesifikke krav til autorisasjon får nødvendig opplæring, veiledning og praksis frem til autorisasjonen er på plass.



Alle ansatte – kompetanse og utvikling

- Årlige medarbeidersamtaler og jevnlig dialog mellom leder og medarbeider sikrer tett oppfølging.
- Alle ansatte kan søke utdanningsstøtte til etter- og videreutdanning
- Ansatte med autorisasjoner gjennomfører årlig kompetanseoppdateringer
- E-læringsportalen Utsikt gir tilgang til både obligatoriske og frivillige kurs
- Alle ansatte gjennomfører regulatorisk opplæring i blant annet antihvitvasking, personvern, etikk og IT-sikkerhet.

Gjennomførte tiltak i 2025:

- **Mangfoldskriterier i rekrutteringsarbeidet:** Kriteriene som blir brukt i rekrutteringsarbeidet har ikke vært nedfelt våre håndbøker. Våren 2026 lanseres ny lederhåndbok for konsernet, hvor kriteriene som skal sørge for økt mangfold i rekruttering er innarbeidet i lederhåndsbokens kapittel om rekruttering og onboarding.

Tilleggsinformasjon:

SpareBank 1 Hallingdal Valdres' årsrapport 2025, kap. 2.4.3, delkapittel Kompetanseutvikling.



3.4. Livsfase



Sammen skaper vi en arbeidsplass hvor alle - uavhengig av livsfase - har like muligheter. Vi jobber aktivt for et likestilt arbeidsliv hvor ansatte får like muligheter for å delta og bidra i arbeidslivet gjennom ulike perioder i livet, og hvor det er rom for å balansere jobb og privatliv.

Følgende tiltak er iverksatt som en del av daglig drift:

Tiltak uavhengig av livsfase:

- Opplevelse av balansen mellom jobb og fritid tas opp i den årlige medarbeidersamtalen.
- Fast arbeidssted ved kontoret nærmest eget bosted.
- Mulighet for å søke om hjemmekontoravtale. Selv om konsernet har en restriktiv praksis, legges det til rette for hjemmekontor ved behov, for eksempel ved sykdom i familien eller andre hendelser.
- Fleksibel arbeidstid.
- Mulighet for midlertidig redusert stilling.
- Rett til ulønnet permisjon i inntil fire uker hvert andre kalenderår.
- Fri med lønn både julaften og nyttårsaften.
- Mulighet for å søke om utdanningsavtale.
- Full lønn og full opptjening av feriepenger ved sykdom i inntil 1 år.
- Rett til ulønnet permisjon for å følge egne foreldre til lege, sykehus mv.

Tiltak for ansatte i småbarnsfasen:

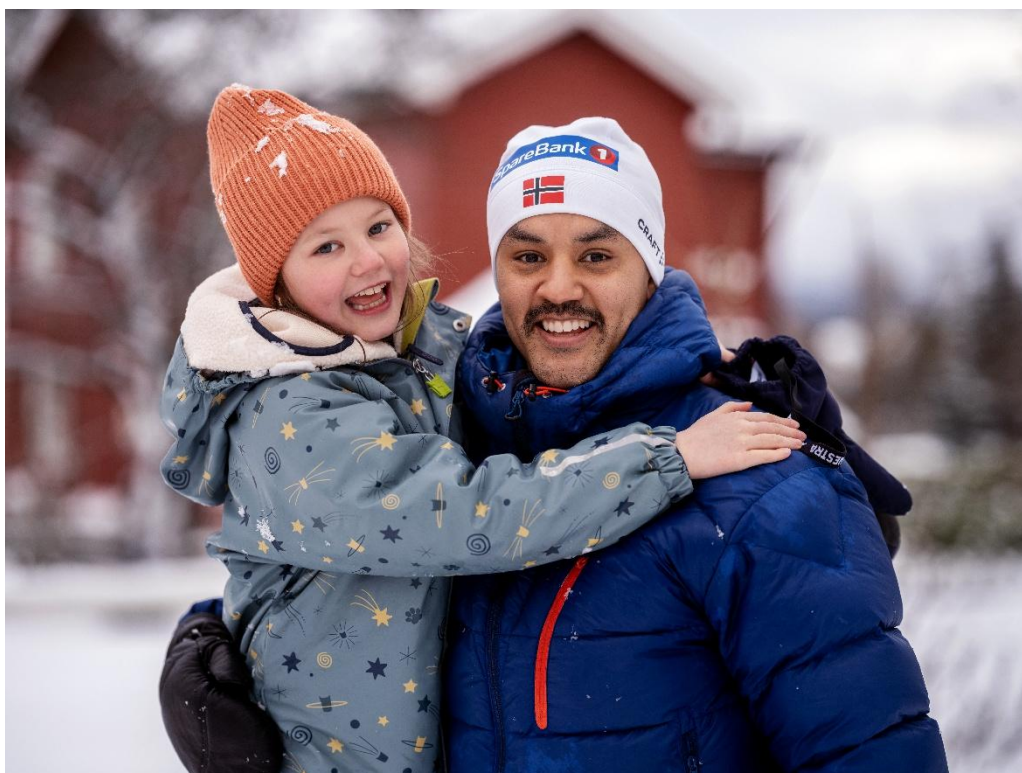
- Informasjonsmøte i forkant av foreldrepermisjon, initiert av HR. Her gis veiledning om rettigheter og plikter før, under og etter permisjonen, samt støtte til å utarbeide permisjonsplan.
- Full lønn og full opptjening av feriepenger under foreldrepermisjon.
- Full lønn i forbindelse med omsorgspermisjon ved fødsel.
- Reboardingprosess etter foreldrepermisjon utover seks måneder.
- Garantert lønnsopprykk etter foreldrepermisjon på mer enn fem måneder (gjelder kun banken).
- Fri med lønn ved amming.
- Fri med lønn til å følge barn til og med 12 år til lege/ sykehus mv, og rett til ulønnet permisjon for å følge barn mellom 13 og 18 år.

Tiltak for seniorer:

- Rett til ulønnet permisjon i inntil én uke, dersom ektefellen har én uke ekstra ferie.
- Seniormøte, initiert av HR, med informasjon og støtte i planleggingen av seniorår i arbeidslivet og overgang til pensjonisttilværelsen.
- AFP (gjelder ikke Fjellmegleren) og øvrige omstillingsordninger.
- Kortere ukentlig arbeidstid for heltidsansatte over 64 år (gjelder kun banken).

Gjennomførte tiltak i 2025:

- **Tilby fleksibel arbeidstid:** Praksisen med fleksible arbeidstider er videreført for å hjelpe ansatte med å tilpasse arbeidsdagen etter familiens behov
- **Tiltak for graviditet og amming:** HR-avdelingen har oppdatert egen kompetanse på temaet. Tydeligere retningslinjer er innarbeidet i personalhåndboken og i ny lederhåndbok. Nybygget på Gol har fått hvilerom.
- **Standardisert tilbakekomstplaner:** Det er etablert egen onboardingsprosess for ansatte som har hatt foreldrepermisjon utover 6 måneder, med bl.a. samtale mellom leder og ansatte for felles planlegging for tilbakekomst etter permisjon.
- **Informasjon om kvinnehelse:** Som del av mangfolds-årshjulet for 2025 ble kvinnehelse satt på agendaen. En intern podkast med ekspertbidrag ga økt kunnskap om temaet og hvordan arbeidsplassen kan tilrettelegge. Formålet var å fremme åpenhet og kunnskap om kvinnehelse, og for å oppfordre til dialog og støtte blant ansatte
- **Kartlegging og måling av sykefravær:** Det gjennomføres kartlegging av sykefravær fordelt på kjønn. Målet var å utvide til også alder, men systemstøtte har foreløpig ikke gjort dette mulig.
- **Kartlegge og måle andel reduserte stillinger:** Kartleggingen er utvidet til både kjønn og alder, og resultatene fremgår i kapittel 2.2.
- **Kartlegging av ufrivillig deltid:** Ny kartlegging ble gjennomført i 2025, og omtales i kapittel 2.2.



3.5. Likelønn



Lik lønn for arbeid av lik verdi er noe vi jobber aktivt for i likestilt arbeidsliv. Dette forutsetter gode lønnsystemer og lønnsprosesser som sikrer rettferdig lønn for alle, samt at ansatte har innsikt og trygghet for at alle er ivaretatt på en god og nøytral måte.

Følgende tiltak er iverksatt som en del av daglig drift:

- Årlige individuelle vurderinger: Lokale lønnstillegg baseres på en årlig vurdering av individuelle prestasjoner og bidrag til kollektiv resultatoppnåelse over tid. I disse prosessene er det særlig fokus på å avdekke eventuelle likelønnsforskjeller.
- Eksternt stillingsvurderingssystem (Korn Ferry HAY-grade): For å sikre objektivitet benytter banken Korn Ferry Hay-stillingsvurderingssystem for å kategorisere arbeid av lik verdi i stillingskategorier og analysere lønnsdata.
- Automatisk lønnsregulering etter foreldrepermisjon: Banken har tariffestet en automatisk lønnsregulering på ett lønnstrinn for ansatte som kommer tilbake i arbeid etter minst fem måneders foreldrepermisjon. Dette bidrar til å motvirke at det oppstår lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.
- Forskuttering og full lønn ved foreldrepermisjon: Konsernet forskutterer foreldrepenger, og gir ytelser tilsvarende full lønn på bakgrunn av valgte dekningsgrad ved foreldrepermisjon.

Gjennomførte tiltak i 2025:

- **Oppdatert informasjon om lønnsystemet og -prosesser:**
Personalhåndbokens kapittel 5.1 er oppdatert med tydeligere beskrivelse av lønnsvurderingsprosessen, bruk av Korn Ferry stillingsevalueringssystem med tilhørende benchmark og tydeliggjøring av hva prinsippet om lik lønn for likt arbeid.



3.6. Heltid og heltidskultur



Å fremme en heltidskultur er viktig for å sikre stabilitet og økonomisk trygghet hos våre ansatte. Vi ønsker en arbeidsplass hvor heltidskultur er normen, og hvor ansatte er godt informert om konsekvensene ved deltidarbeid.

Følgende tiltak er iverksatt som en del av daglig drift:

- Målet er ingen ufrivillig deltid i konsernet. Hovedreglen er at alle ansatte skal få tilbud om heltidsstilling.
- Kartlegging av ufrivillig deltid hvert annet år.
- Gode tiltak knyttet til livsfase som kan bidra til at flere velger å jobbe heltid (se kapittel 3.4 om Livsfase).

Gjennomførte tiltak i 2025:

- **Kartlegging av heltidskultur basert på alder:** Kartleggingen av bruken av redusert stilling er utvidet til å inkludere både kjønn og alder. Dette for å identifisere eventuelle livsfaser med høyere sannsynlighet for deltid. Statistikken er vist i kapittel 2.2.
- **Ny kartlegging av ufrivillig deltid:** Gjennomført i 2025 og omtalt i kapittel 2.2.
- **Tydelig kommunikasjon om ønsket heltidskultur:** Personelhåndboken er oppdatert for å tydeliggjøre konsekvensene av redusert stilling. Dette er også innarbeidet i søknads- og avtaleskjemaet for redusert stilling, som fremhever viktigheten av dialog og vurdering av alternative løsninger.

3.7. Tilrettelegging og universell utforming



For å sikre at alle ansatte har like muligheter og et godt arbeidsmiljø, er tilrettelegging en viktig del av vårt arbeid med likestilt arbeidsliv. Vi ønsker arbeidsplass hvor alle ansatte - uavhengig av funksjonsevne - har tilgang til nødvendige fasiliteter og ressurser for å utføre sitt arbeid på en effektiv og komfortabel måte.

Følgende tiltak er iverksatt som en del av daglig drift:

- God tilrettelegging av arbeidsplasser inkludert ergonomiske vurderinger og forebyggende tiltak.
- Utvidet rett til egenmeldingsdager (inntil 8 dager egenmelding per arbeidsgiverperiode, begrenset til 24 kalenderdager i løpet av en individuell 12 måneders periode)
- Støtte til behandling for å forebygge sykefravær (18 behandlinger) - gjelder ikke Regnskapshuset.
- Behandlingsforsikring som sikrer rask diagnostisering, legespesialisthjelp, operasjon/ behandling, fysioterapi eller psykologhjelp
- Mulighet for individuell arbeidsplassvurdering ved behov og tilpasning av utstyr.

- Tilrettelegging ved funksjonsnedsettelse og ved graviditet for å muliggjøre at ansatte kan stå i jobb så lenge som mulig.
- Omfattende tilrettelegging og arbeidsutprøving ved sykefravær.

Planlagte tiltak (utsatt til 2026):

- **Oversikt over tilgjengelighet og universell utforming ved kontorstedene:**
Konsernet ønsker å utarbeide en samlet oversikt over tilgjengelighet og universell utforming ved alle kontorsteder. Formålet er å sikre bedre oversikt og gjøre informasjonen tilgjengelig i HMS-håndboken. Tiltaket er utsatt med ny frist i 2026.

Tilleggsinformasjon:

SpareBank 1 Hallingdal Valdres' årsrapport 2025, kap. 2.4.3, delkapittel HMS og sykefravær



Del 4: Veien videre – planlagte tiltak

Som et resultat av prosjekt for sertifisering innen Likestilt arbeidsliv, er det utarbeidet en tiltaksplan for 2025 – 2027.

Tiltaksplanen er gjengitt i sin helhet nedenfor, hvor også status pr. 31.12.2025 er innarbeidet:

Innsatsområde	Tiltak	Ansvarlig	2025	2026	2027
Forankring og implementering 	For å sikre en vellykket implementering av likestilt arbeidsliv i vår virksomhet, er det viktig å forankre arbeidet både internt og eksternt. Dette innebærer:				
	Utarbeide årshjul som tar for seg temaene under innsatsområdene til Likestilt arbeidsliv for å forankre arbeidet i virksomheten. Dette gjøres for å engasjere og informere de ansatte slik at arbeidet er godt kjent hos alle. Synliggjøre at vi er en Likestilt arbeidslivs-bedrift også eksternt	HR Konsern/ Konsernredaktør	Innen 31.05	Årlig	Årlig
	Språkvask av håndbøker. Unngå ord og uttrykk som oppleves unødvendig stigmatiserende. Være oppmerksom på ordvalg som skaper skiller	HR Konsern		Innen 31.07	
	Lage en egen side på Innsikt (med link til Personalhåndboka) med info om at vi er en Likestilt arbeidsliv-bedrift, og hva dette innebærer	Konsernredaktør	Innen 30.04		
	Disse tiltakene vil bidra til å skape en inkluderende og informert arbeidsplass hvor alle ansatte er kjent med og engasjert i arbeidet med likestilt arbeidsliv.				

Innsatsområde	Tiltak	Ansvarlig	2025	2026	2027
Inkluderende arbeidsmiljø 	Et inkluderende arbeidsmiljø er avgjørende for å sikre trivsel og produktivitet blant ansatte. Vårt arbeid med likestilt arbeidsliv fokuserer på følgende tiltak:				
	Sørge for at ledere/mottakere av varsler vet hvordan et varsel behandles slik at varslere får rask og god tilbakemelding og oppfølging	Direktør risikostyring og compliance / Leder HR konsern	Innen 01.09		
	Lage enn felles landingsside for varslinger, som gjør det lettere for ansatte å melde fra til riktig instans		Innen 01.09		
	Nytt tiltak 2026: Gjennomføre en utvidet risikovurdering av det psykososiale arbeidsmiljøet for å identifisere eventuelle gap i dagens forebyggende arbeid, og vurdere behov for supplerende tiltak i tråd med lovendringen i arbeidsmiljøloven i 2026.			Innen 31.12	
	Disse tiltakene bidrar til å skape en trygg og støttende arbeidsplass hvor alle ansatte føler seg hørt og ivaretatt.				
Rekruttering og karriere 	Vårt arbeid med likestilt arbeidsliv inkluderer tiltak for å sikre mangfold og inkludering i rekruttering og karriereutvikling. Dette innebærer:				
	Lage en plan for å styrke språkkompetansen hos fremtidige ansatte med behov for dette	HR konsern		Innen 31.12	
	Lage en egen Innsiktside om kompetanse	HR konsern / Konsernredaktør		Innen 31.12	
	Legge til kriterier som sørger for mangfold i rekruttering i Personalhåndboka kap. 3.1.	HR konsern	Innen 31.12		
	Disse tiltakene vil bidra til å skape en arbeidsplass hvor alle ansatte har like muligheter for utvikling og karriere, uavhengig av bakgrunn.				

Innsatsområde	Tiltak	Ansvarlig	2025	2026	2027
Livsfase 	Vi jobber aktivt for et likestilt arbeidsliv hvor ansatte får like muligheter for å delta og bidra i arbeidslivet gjennom ulike perioder i livet. Dette inkluderer mange viktige tiltak:				
	Fortsette med å tilby fleksible arbeidstider for å hjelpe ansatte med å tilpasse arbeidsdagen etter familiens behov	HR konsern	Løpende	Løpende	Løpende
	Lage tydeligere retningslinjer, informasjon til lederne og ansatte ved graviditet og om amming, samt etablere hvilerom	HR konsern / HMS ansvarlig	Innen 31.12		
	Sikre at nøkkelpersonell har nødvendig kompetanse om tilrettelegging for gravide og ammende	HR konsern / HMS ansvarlig	Innen 31.12		
	Utvikle standardiserte tilbakekomstplaner etter endt fødsel- / foreldrepermisjon uavhengig av lengde på permisjon	HR konsern	Innen 31.12		
	Tilby informasjon/ foredrag for alle ansatte om kvinnehelse, og hvordan dette kan påvirke arbeidet, samt hvordan vi best mulig kan tilrettelegge	HR konsern / HMS ansvarlig	Årshjul		
	Undersøke om behandlingsforsikring også kan inkludere tilgang til medisinsk rådgivning tilknyttet temaer under «kvinnehelse»	HR konsern	Innen 31.12		
	Fremme åpenhet og kunnskap om kvinnehelse, og oppfordre til dialog og støtte blant ansatte. Kunnskap kan bidra til å redusere sykefravær	HR konsern	Årshjul		
	Kartlegge og måle sykefravær ift resten av organisasjonen (alder/kjønn)	HR konsern	Årlig pr 31.12	Årlig pr 31.12	Årlig pr 31.12
	Kartlegge og måle prosent reduserte stillinger (alder/kjønn)	HR konsern	Årlig pr 31.12	Årlig pr 31.12	Årlig pr 31.12
Sammen skaper vi en arbeidsplass hvor alle, uavhengig av livsfase, har like muligheter til å delta og bidra i arbeidslivet.					

Innsatsområde	Tiltak	Ansvarlig	2025	2026	2027
Likelønn 	Lik lønn for arbeid av lik verdi er noe vi jobber aktivt for i et likestilt arbeidsliv. Dette inkluderer flere tiltak:				
	Oppdatere kap. 5.1 i personalhåndboken med definisjon av «gitte kriterier» fra MAS, samt gi en tydeligere beskrivelse av hvordan disse tas med videre i lønnsvurderingen	Leder HR konsern	Innen 30.09		
	Sikre en klar forståelse av hva Korn Ferry stillingsevalueringssystem er, og hvordan dette fungerer. Systemet skal bidra til en rettferdig og transparent prosess for stillingsevaluering og lønnsfastsettelse. Kommunisere tydelig med ansatte om hvordan benchmarking fungerer og hvilke kriterier som brukes	Leder HR konsern	Innen 30.09		
	Definere tydeligere hva lik lønn for likt arbeid betyr hos oss. Hvordan nye satsninger (områder og avdelinger) vurderes og påvirker denne definisjonen	Leder HR konsern		Innen 31.12	
	Nytt tiltak 2026: Implementere kravene i nytt EU-direktiv om likelønn (EU 2023/970).	Leder HR konsern		Innen 31.12	
	Tiltakene bidrar til å gi ansatte en bedre innsikt og trygghet for at våre lønnssystem og -prosesser sikrer at alle ansatte har en rettferdig lønn.				
Heltid og heltidskultur 	Å fremme en heltidskultur er viktig for å sikre stabilitet og økonomisk trygghet for våre ansatte. Vårt arbeid med likestilt arbeidsliv inkluderer følgende tiltak:				
	Kartlegge heltid/deltid også basert på alder, slik at vi kan fange opp om det er spesifikke livsfaser som har høyere risiko for deltid enn andre	HR konsern	Årlig pr 31.12	Årlig pr 31.12	Årlig pr 31.12
	God kommunikasjon til ansatte om at vi heier på en heltidskultur og i hovedsak ønsker dette. Bidra til at de som søker midlertidig redusert stilling er informert om de langsiktige økonomiske konsekvensene ved dette	HR konsern	Innen 01.10	Årlig	Årlig

Innsatsområde	Tiltak	Ansvarlig	2025	2026	2027
	Oppdatere Personelhåndboken kap. 10.7. for å tydeliggjøre konsekvenser av redusert stilling	HR Konsern	Innen 01.10		
	For ansatte som søker om deltid kan det være nyttig å vurdere alternativer som kan imøtekomme deres behov. Se på bl.a muligheter for fleksibel arbeidstid og/eller avtale om hjemmekontor. Invitere den ansatte til en rådgivningssamtale	HR konsern	Innen 31.12		
	Disse tiltakene vil bidra til å skape en arbeidsplass hvor heltidskultur er normen, og hvor ansatte er godt informert om konsekvensene av deltidsarbeid.				
Tilrettelegging og universell utforming 	For å sikre at alle ansatte har like muligheter og et godt arbeidsmiljø, er tilrettelegging en viktig del av vårt arbeid med likestilt arbeidsliv. Vi har implementert følgende tiltak:				
	Etablere retningslinjer for universell utforming og implementer disse i HMS-håndboka. Disse skal være med i prosess og til vurdering ved alle nye prosjekter, ombygginger og eksisterende lokaler	HMS ansvarlig		Innen 31.12	
	Videreutvikle kartlegging og oversikt vi har som viser tilgjengelighet og universell utforming ved det enkelte kontorsted, og tilgjengeliggjøre denne i HMS-håndboken	HMS ansvarlig	Innen 31.12 Utsatt	Ny frist 31.12	
	Disse tiltakene bidrar til å skape en arbeidsplass hvor alle ansatte, uavhengig av funksjonsevne, har tilgang til nødvendige fasiliteter og ressurser for å utføre sitt arbeid på en effektiv og komfortabel måte.				

Del 5: Samlet vurdering av aktivitets- og redegjørelsesplikten

SpareBank 1 Hallingdal Valdres jobber aktivt med å øke likestillingen og motvirke diskriminering basert på kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Denne rapporten synliggjør konsernets arbeid for et likestilt arbeidsliv på en helhetlig måte:

Del 1: Arbeidet med likestilling og mangfold i SpareBank 1 Hallingdal omhandler konsernets grunnsyn, definisjoner og prinsipper som danner fundamentet for det operative arbeidet for et likestilt arbeidsliv.

Del 2: Tilstand for kjønnslikestilling viser en rekke nøkkeltall som dokumenterer status i konsernet, inkludert:

- kjønnsbalanse
- heltid og deltid
- lønn fordelt på kjønn og stillingsgruppe
- foreldrepermisjon
- turnover
- rekruttering

Del 3: Vårt arbeid for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis beskriver hvordan firestegsmodellen brukes som metodikk, samt innsatsen i sertifiseringsprosjektet *Likestilt arbeidsliv*. Det redegjøres for tiltak både integrert i daglig drift og tiltak gjennomført i 2025 innen alle sju innsatsområdene innen Likestilt arbeidsliv:

1. Forankring og implementering
2. Inkluderende arbeidsmiljø
3. Rekruttering og karriere
4. Livsfase
5. Likelønn
6. Heltid og heltidskultur
7. Tilrettelegging og universell utforming

Del 4: Veien videre – planlagte tiltak gir en samlet oversikt over planlagte tiltak for perioden 2025-2027, og status pr. 31.12.2025.

Overordnet er utviklingen positiv. Arbeidet for et likestilt arbeidsliv er forankret i konsernets strategi, og det jobbes systematisk og kontinuerlig for å styrke likestilling, mangfold og inkludering.

*Rapporten er utarbeidet av HR-avdelingen i samarbeid med ansattes representanter.
Den oversendes til styret, Arbeidsmiljøutvalget og møte mellom bankens ledelse og tillitsvalgte.
Rapporten offentliggjøres på bankens hjemmesider.*



Geilo • Ål • Gol • Nesbyen • Flå • Hemsedal
Fagernes • Heggnes • Beitostølen • Oslo • Bergen