

# Rapportering i tråd med aktivitet- og redegjørelsesplikten (ARP)

Hamar, februar 2022

# Likestilling og mangfold

## Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

### Kjønnsbalanse i virksomheten

Kjønnsfordeling	2021	2020	2019
Andel kvinner	51,6 %	51,9 %	52 %
Andel kvinnelige ledere	42,2 %	36,1 %	35,8 %
Andel kvinner i styret	50 %	50 %	50 %
Andel kvinner i konsernledelsen	40 %	30 %	30 %

Vi har 702 fast ansatte i banken, av disse er 52 prosent kvinner og 48 prosent menn. Vi har 9 midlertidige ansatte, hvorav fem kvinner og fire menn. I tillegg kommer vikarer leid inn via bemanningsbyråer, som erstatter ansatte i permisjon, sykemeldte med videre.

Andelen kvinner i lederstillinger med personalansvar har økt fra 36 prosent i 2020 til 42,2 prosent i 2021. Vi er fortsatt noe lavere enn målsettingen i strategiperioden på 45 prosent. Det er lav turnover blant ledere og det vil derfor ta noe tid å nå måltallet. Kvinneandelen i administrerende direktørs ledergruppe har økt med 10 prosent og konsernledelsen består nå av fire kvinner og seks menn. Bankens styre består av fire kvinner og fire menn.

Økningen i andel kvinner i lederstillinger har sammenheng med lederutviklingsprogrammet «Ta Sats», som er et lederutviklingsprogram særskilt rettet mot kvinner, samt et bevisst arbeid i rekrutteringsprosesser.

### Heltid – deltid fordelt på kjønn

Alder	Deltid		Heltid		Totalt
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	
> 30 år	2	.	30	20	52
30-39 år	5	.	66	74	145
40-49 år	8	1	74	74	157
50-59 år	15	2	98	97	212
Over 60 år	11	4	53	68	136
<b>Totalt</b>	<b>41</b>	<b>7</b>	<b>321</b>	<b>333</b>	<b>702</b>

Av 702 fast ansatte jobber 93 prosent heltid og 7 prosent deltid. Blant de deltidsansatte finner vi sju menn og 41 kvinner. Av disse har 28 personer søkt om redusert stilling selv på grunn av omsorgsoppgaver, alder eller arbeidsevne. Det ble i 2021 satt i gang et arbeid for å undersøke forekomsten av uønsket deltid blant de som ikke har søkt om dette selv. Ingen av de som svarte på undersøkelsen oppga at de hadde ufrivillig deltid.

## Lønn fordelt på kjønn og stillingsgrupper

Kvinnens gjennomsnittslønn i % av menns gjennomsnittslønn	2021	2020	2019
Linjefunksjoner	88,6 %	89,6 %	90,6 %
Ledere og tyngre fagstillinger	98,9 %	104,3 %	93,3 %
Totalt	82,1 %	81,2 %	

I operative stillinger som omfatter rådgivere, saksbehandlere med videre er kvinnens gjennomsnittslønn 88,6% av menns lønn ved utgangen av 2021, mot 89,6 prosent i 2020. Blant ansatte i lederstillinger og tyngre fagstillinger er kvinnens lønn 98,9 prosent av menns lønn, mot 104,3 prosent i 2020.

Banken bruker eksterne stillingsvurderingssystemer (HAY) for å kategorisere stillingskategorier og analysere lønnsdata. I forbindelse med lønnsforhandlinger brytes tallene ned på den enkelte stillingskategori og kjønn. Analysene er ikke korrigert for strukturelle forhold knyttet til ulike fagområder, alder, ansiennitet, utdanningsnivå med videre.

## Foreldrepermisjon

I kalenderåret 2021 tok både kvinner og menn i gjennomsnitt ut 14 uker foreldrepermisjon. Tallet reflekterer ikke den totale permisjonen per ansatt som er tatt ut, da den kan gå over to kalenderår. Alle var fortsatt ansatt etter permisjonen.

## Turnover og rekruttering

Det var en liten økning i turnover fra 2020 til 2021. I 2021 var den på 2,7 prosent blant kvinner og 2,4 prosent blant menn, mot henholdsvis 1,6 prosent og 2,3 prosent fra året før. Blant eksternt nyansatte i 2021 var 39 prosent kvinner og 61 prosent menn.

Banken har satt seg mål om kjønnsbalanse blant søkere på alle stillingskategorier, og vi har forpliktet oss til å unngå diskriminering av noen art i rekrutteringssammenheng. I 2021 lyste vi ut 99 stillinger og hadde totalt 1896 søkere. Vi ser at kjønnsforskjellene blant søkerne har økt. I 2021 hadde vi 42 prosent kvinnelige søkere og 58 prosent mannlige søkere, mot 48 prosent kvinnelige søkere og 52 prosent mannlige søkere i 2020.

Andel søkere fordelt på alderskategorier

21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	Over 65	Alder ukjent
450	591	352	169	124	92	84	49	13		13

Vi har flest søkere i de yngre alderskategoriene. Antall søkere avtar markant fra alderskategorien 36-40 år og videre oppover.

## Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

### Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

SpareBank 1 Østlandet har gjennom sin policy for likestilling og mangfold forpliktet seg til å respektere menneskerettighetene og jobbe aktivt med mangfold- og likestilling, både i egen virksomhet, samt ovenfor kunder og leverandører.

Kjønnsbalanse er viktig for selskapet, både ledelsen og andre roller, og vi hadde et mål om å øke andelen kvinnelige ledere fra 40 til 45 prosent innen 2021. Lik lønn for likt arbeid vurderes og praktiseres så langt som mulig basert på objektive kriterier.

I vår rekrutteringspolicy har vi forpliktet oss til å unngå diskriminering av noen art, så som forhold knyttet til kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel, adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder, politisk syn og medlemskap i fagforeninger. Vi skal også legge tilrettelegge for intern mobilitet.

I våre etiske retningslinjer har vi nedfelt nulltoleranse for diskriminering, mobbing og trakassering, herunder uønsket seksuell oppmerksomhet og kjøp av seksuelle tjenester. Medarbeiderne skal vise respekt for alle kollegaer og aldri overskride grensene for akseptabel oppførsel.

Vi har nedfelta livsfasepolitiske tiltak hvor hensikten er at medarbeidere skal oppleve faglig og personlig utvikling gjennom ulike faser i karrieren, samt kunne ha et balansert forhold mellom arbeidsliv og privatliv. Den enkelte medarbeiders muligheter for faglig og personlig utvikling skal være uavhengig av kjønn, alder, utdanning, bakgrunn og opprinnelse.

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

Likestilling, mangfolds- og diskrimineringsarbeidet er godt integrert i daglig drift. Det viser seg blant annet i praksis når vi jobber med rekruttering, lønnsvurderinger, permisjoner, medarbeiderundersøkelser og sykefravær. Vårt likestillingsarbeid er også forankret i virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer.

#### **Undersøkelser og kartlegging**

- HR gjennomfører en årlig vurdering av risikoer og hindre for likestilling i samarbeid med tillitsvalgte (partssammensatt utvalg).
- HR kartlegger årlig kjønnsfordeling og lønnsforskjeller på ulike stillingsnivåer, kjønnsforskjeller, deltid, midlertidighet og foreldrepermisjon. I tillegg ser vi på kjønnsforskjeller i ansettelse, andel kvinnelige søkere og andel søkere fordelt på alder.
- HR undersøker ufrivillig deltid gjennom egen spørreundersøkelse.

#### **Analysere årsaker**

HR analyserer funn i kartlegginger. I tillegg vurderer vi årsaker til risikoer og beslutter tiltak i samarbeid med tillitsvalgte (partssammensatt utvalg).

#### **Iverksette tiltak**

Med utgangspunkt i kartlegginger og risikovurdering iverksetter organisasjonen ulike tiltak. Tiltakene diskuteres i partssammensatt utvalg. Større tiltak og mål for arbeidet forankres i konsernledelsen.

#### **Vurdere resultater av arbeidet**

Gjennom årlige analyser og risikovurderinger evaluerer vi det arbeidet som er gjort. Likestillingsarbeidet vurderes også i forbindelse med årlig risikokartlegging i samarbeid med tillitsvalgte.

Nedenfor presenteres både tiltak som er integrert i daglig drift, og tiltak som ble gjennomført i 2021 som følge av faktisk tilstand og risikokartlegging og analyser høsten 2020.

### **Lønns- og arbeidsvilkår**

*Alle ansatte skal ha lik mulighet til lønnsmessig utvikling, også ved foreldrepermisjon.*

Følgende tiltak er iverksatt som en del av daglig drift:

- Lokale lønnstillegg skjer ut fra en årlig vurdering av individuelle prestasjoner og bidrag til kollektiv resultatoppnåelse over tid. I disse prosessene er det særskilt fokus på å avdekke eventuelle likelønnsforskjeller.
- For å sikre objektivitet bruker banken eksterne stillingsvurderingssystemer (HAY) for å kategorisere arbeid av lik verdi i stillingskategorier og analysere lønnsdata.

- Vi har tariffestet en automatisk lønnsregulering for ansatte som kommer tilbake i arbeid etter minst 5 måneders foreldrepermisjon, for å motvirke at det oppstår lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.
- Alle beholder sin lønn ut over 6 G ved foreldrepermisjon, uavhengig av kjønn.

Gjennomførte tiltak i 2021

- Kartlegging av ufrivillig deltid er påbegynt. Resultater foreligger i 2022.
- Enkelte medarbeidere har fått innvilget søknad om deltid som følge av omsorgsoppgaver, nedsatt funksjonsevne, sykdom eller alder.

SpareBank 1 Østlandet har svært få deltidsstillinger, noe som kan være en begrensende faktor for inkludering av mennesker med nedsatt funksjonsevne. Partssammensatt utvalg skal derfor i 2022 gjennomgå vår praksis og vurdere muligheten for økt bruk av deltid ved nedsatt funksjonsevne.

## Rekruttering

*I rekrutteringsprosesser er det et mål å sikre en profesjonell prosess for å øke treffsikkerheten, hindre diskriminering av noen art og feilkilder.*

Følgende tiltak er iverksatt som en del av daglig drift:

- Alle rekrutterere har dokumentert kompetanse tilsvarende DNVs sertifisering for rekrutteringspersonell. Dette skal sikre profesjonelle rekrutteringsprosesser i henhold til vitenskapelige standarder og lovkrav.
- Vi oppfordrer det underrepresenterte kjønn til å søke i stillingskategorier eller miljøer hvor det er skjev kjønnsbalanse.
- Ved ansettelse til lederstillinger skal det alltid være en innstilling med vurdering av kandidater av begge kjønn.

Gjennomførte tiltak i 2021

- Kvartalsvis kartlegging av kjønnsfordeling på søkere til ulike stillinger.
- Mer aktiv bruk av stillingsannonser for å oppfordre det underrepresenterte kjønn til å søke i stillingskategorier eller miljøer hvor det er skjev kjønnsbalanse.

Søkerstatistikk fra 2021 viser at kjønnsforskjellene mellom søkere har økt fra 2020 til 2021. Vi ser også at vi ikke har god nok kjønnsbalanse og mangfold på søkere til enkelte stillingskategorier. I 2022 vil vi derfor prioritere å gjennomgå tekst, bildebruk og stillingsannonser for å vurdere hvordan dette appellerer til ulike grupper i samfunnet. Formålet er å sikre et økt mangfold av søkere.

## Forfremmelse og utviklingsmuligheter

*I konsernets strategi fremheves dyktige medarbeidere som vår viktigste ressurs. Vi har derfor flere tiltak som skal sikre like muligheter til faglig og personlig utvikling.*

Følgende tiltak er iverksatt som en del av daglig drift:

- Alle medarbeidere følges opp gjennom årlige medarbeidersamtaler og oppfølgingssamtaler, og vi har et målsatt tall om at 90 prosent av alle ansatte skal ha en utviklingsplan.
- Stipend til masterprogrammer, samt økonomisk støtte til utdanning og utviklingstiltak.
- Tariffestede ordninger for lesefri i forbindelse med studier.
- I rekrutteringsprosesser velges intern utlysning dersom stillingen kan dekkes av interne ressurser. Fast ansatte prioriteres fremfor eksterne, dersom det ikke er signifikante forskjeller i forhold til kompetansekravene for stillingen.
- Rådgiverskole, lederskole og årlig kompetanseoppdatering (FinAut).
- Karriereutviklingssamtaler.

Gjennomførte tiltak i 2021

- Videreføring av lederutviklingsprogrammet «Ta Sats», som er et lederutviklingsprogram særskilt rettet mot kvinner. Av 12 deltagere har tre har gått inn i ledende stillinger internt, en skal over i stilling med mer ansvar eksternt.
- I 2021 gjennomførte 45 ansatte et internt masterprogram – Digital transformasjon i Finans (NTNU).

### Inkludering og tilrettelegging

*Banken har omfattende velferdsordninger som skal sikre tilrettelegging ved særlig tyngende omsorgsoppgaver, sykdom og nedsatt funksjonsevne.*

Vi har følgende tiltak som en del av daglig drift:

- Nærmeste leder kan innvilge fem dager permisjon med lønn, konserndirektør HR og Juridisk kan innvilge ytterligere 5 dager permisjon med lønn pr år.
- Fleksibel arbeidstid og hjemmekontor.
- Mulighet for støttesamtaler med bedriftshelsetjenesten ved særlig tyngende omsorgsoppgaver.
- Utvidet rett til egenmeldingsdager (inntil 8 dager egenmelding per arbeidsgiverperiode, begrenset til 24 kalenderdager i løpet av en individuell 12 måneders periode).
- Behandlingsforsikring som sikrer rask diagnostisering, legespesialisthjelp, operasjon/behandling, fysioterapi eller psykologhjelp.
- Alle ansatte har tilbud om utvidet helsekontroll og oppfølging.
- Alle ansatte får arbeidsplassvurdering ved behov og tilpasning av utstyr.
- Ved funksjonsnedsettelse har vi mulighet for fysisk tilpasning. Vi har blant annet tilrettelagte arbeidsplasser og møterom for personer med nedsatt hørsel.
- Bedriftshelsetjenesten brukes aktivt som sparringspartner for ledere og ansatte i et forebyggende- og reparerende perspektiv ved livskriser, helseutfordringer eller sykdom.
- Tilrettelegger ved graviditet for å stå i jobb så lenge som mulig.
- Omfattende tilrettelegging og arbeidsutprøving ved sykefravær.

Gjennomførte tiltak i 2021

Risikovurderingen har avdekket manglende ressurser/tid til systematisk arbeid med integrering og arbeidstrening for eksterne som står utenfor arbeidsmarkedet. Koronasituasjonen med de fleste på hjemmekontor har vært en begrensende faktor for ekstern utprøving i 2021, men vi har hatt:

- En ekstern person på arbeidstrening.
- En ekstern person på arbeidstrening for personer med innvandrerbakgrunn.

### Muligheter til å kombinere jobb og familieliv

*Banken tilrettelegger så langt det lar seg gjøre for muligheten til å kombinere jobb og familieliv.*

Vi har implementert følgende tiltak ut over lovfestede rettigheter til permisjoner, redusert stilling med videre:

- Fleksible arbeidstidsløsninger.
- Mulighet for å arbeide hjemmefra.
- Kortere arbeidstid om sommeren.
- Fra 64 år har heltidsansatte rett til en time kortere daglig arbeidstid. (I sommertidsperioden har heltidsansatte rett til ½ time kortere arbeidstid).

Gjennomførte tiltak i 2021

- Vedtatt frivillig ordning for avtalefestet hjemmekontor.

## Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

*I våre etiske retningslinjer har vi nedfelt nulltoleranse for enhver form for trakassering.*

Vi har implementert følgende tiltak for å sikre profesjonell håndtering av trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold:

- Alle ansatte deltar årlig i en etikkuke hvor blant annet de etiske retningslinjene gjennomgås og signeres.
- Det gjennomføres jevnlig medarbeiderundersøkelser med egne spørsmål om mobbing og trakassering.
- Vi har egne rutiner som skal sikre lav terskel for å gi bekymringsmelding, dersom man er vitne til eller opplever trakassering.
- Vi har rutiner og et system som sikrer mulighet for anonym varsling internt og eksternt.
- Dersom vi oppdager/avdekker trakassering internt gjennomføres ytterligere undersøkelser. Ved behov gjennomfører også bedriftshelsetjenesten undersøkelser.
- Ansatte som opplever eller er beskyldt for trakassering, får tilbud om støttesamtaler og veiledning med bedriftshelsetjeneste eller psykolog.
- Ansatte får god hjelp hvis det oppdages vold i nære relasjoner. De får umiddelbar tilgang til profesjonell bistand fra bedriftshelsetjeneste og/eller psykolog.
- Ansatte som blir utsatt for truende kundedadferd blir fulgt opp av sikkerhet og får tilbud om støttesamtaler og bistand fra bedriftshelsetjenesten.
- Vi gjennomfører øvelser om truende kundedadferd for å sette ansatte i stand til å håndtere dette.
- Det er ansatt vektere på kontorer som er utsatt for truende kundedadferd.
- Ved behov tilkalles bedriftshelsetjenesten, det gjennomføres debrifing og støttesamtaler.

Ved trakassering eller kjønnsbasert vold (truende kundedadferd) fra kunder, har vi i tillegg gjennomført følgende tiltak i 2021:

- Det er gjennomført kurs med psykolog.
- Vi har vedtatt en pilot som iverksettes 1.1.2022, hvor vi kun åpner for timebestilling på utsatte kontorer, for å få bedre kontroll på truende kundedadferd.
- Vi har avdekket enkelttilfeller som opplever seg utsatt for mobbing, og/eller trakassering gjennom undersøkelser og bekymringsmeldinger. Egne rutiner sikrer profesjonell håndtering av de ulike tilfellene, både av berørte parter og arbeidsmiljø.

Vi har innimellom (ikke årlig) tilfeller av vold i nære relasjoner. Når dette oppdages sikres de profesjonell ekstern bistand. Vi har ikke kjennskap til at det har foregått kjønnsbasert vold på arbeidsplassen blant kollegaer i 2021.

I 2022 skal vi implementere et nytt system for medarbeiderundersøkelse. I den forbindelse vil vi vurdere å sette i gang holdningsarbeid og opplysning om tiltak for å hindre trakassering og kjønnsbasert vold.