

Likestilling og mangfold

Rapportering i henhold til Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) 2022



Innhold

1	Tilstand for kjønnslikestilling	3
1.1	Kjønnsbalanse i virksomheten.....	3
1.2	Heltid og deltid fordelt på kjønn.....	3
1.3	Lønn fordelt på kjønn og stillingsgrupper	3
1.4	Foreldrepermisjon.....	4
1.5	Turnover og rekruttering	4
2	Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering	5
2.1	Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering	5
2.2	Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis	5
2.3	Lønns- og arbeidsvilkår	6
2.4	Rekruttering.....	6
2.5	Forfremmelse og utviklingsmuligheter.....	7
2.6	Inkludering og tilrettelegging	7
2.7	Muligheter til å kombinere jobb og familieliv	8
2.8	Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	8
2.9	Oppsummering av risikovurdering desember 2022.....	9

1 Tilstand for kjønnslikestilling

1.1 Kjønnsbalanse i virksomheten

Kjønnsfordeling	2022	2021	2020	2019
Andel kvinner	49,7 %	51,6 %	51,9 %	52 %
Andel kvinnelige ledere	41 %	42,2 %	36,1 %	35,8 %
Andel kvinner i styret	50 %	50 %	50 %	50 %
Andel kvinner i konsernledelsen	40 %	40 %	30 %	30 %

Vi har 740 fast ansatte i banken, av disse er 49,7 prosent kvinner. Vi har 8 midlertidig ansatte, hvorav fire 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 en svak nedgang fra 42,2 prosent i 2021 til 41 prosent i 2022. Det er fortsatt noe lavere enn målet på 45 prosent. Kvinneandelen i administrerende direktørs ledergruppe er uendret, og konsernledelsen består av fire kvinner og seks menn. Bankens styre består av fire kvinner og fire menn.

1.2 Heltid og deltid fordelt på kjønn

Alder	Deltid		Heltid		Totalt
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	
> 30 år	3	.	37	33	73
30-39 år	6	2	67	91	166
40-49 år	11	1	72	75	159
50-59 år	11	1	98	93	203
Over 60 år	8	5	55	71	139
Totalt	39	9	329	363	740

Av 740 fast ansatte jobber 93 prosent heltid og 7 prosent deltid. Blant de deltidsansatte finner vi 9 menn og 39 kvinner. De fleste har søkt om redusert stilling selv på grunn av omsorgsoppgaver, alder eller arbeidsevne. I overgangen 2021 til 2022 undersøkte vi forekomsten av uønsket deltid blant de som ikke har søkt om dette selv. Resultatet viser at vi på det tidspunktet ikke hadde uønsket deltid i SpareBank 1 Østlandet.

1.3 Lønn fordelt på kjønn og stillingsgrupper

Kvinnens gjennomsnittslønn i % av menns gjennomsnittslønn	2022	2021	2020	2019
Ledere og tyngre fagstillinger	97,8%	98,9 %	104,3 %	93,3 %
Linjefunksjoner /operative stillinger	92,1%	88,6 %	89,6 %	90,6 %
Kunderådgiver	97,4 %	97,6 %	98,1 %	96,9 %
Finansrådgiver	94,8 %	94,8 %	95,4 %	93,6 %
Bedriftsrådgiver	92,4 %	89,8 %	90,0 %	91,6 %
Alle stillingskategorier	83,6 %	82,1 %	81,2 %	80,2 %

Blant ansatte i lederstillinger og tyngre fagstillinger er kvinners lønn 97,8 prosent av menns lønn ved utgangen av 2022, mot 98,9 prosent i 2021. I operative stillinger som omfatter rådgivere, saksbehandlere med videre er kvinners gjennomsnittslønn 92,1 prosent av menns lønn ved utgangen av 2022, mot 88,6 prosent i 2021.

Ser vi nærmere på enkelte av de operative stillingene, som kunderådgivere, finansrådgivere og bedriftsrådgivere så er kvinners lønn fortsatt lavere enn menns lønn. Størst er forskjellen mellom kvinner og menn blant bedriftsrådgivere, hvor kvinner tjener 92,4 prosent av menn. Tidligere analyser viser at vi har et kjønnsdelt internt arbeidsmarked. Vi har et tyngdepunkt av menn i de høyest betalte stillingskategoriene, og en overvekt av kvinner i de lavest lønnede stillingskategoriene. Ser vi på alle stillingskategorier under ett, øker derfor lønnsforskjellene. Summen av alle kvinners lønn vil da bli lavere enn summen av alle menns lønn. Kvinners lønn er 83,6% av menns lønn.

Banken bruker eksterne stillingsvurderingssystemer (HAY) for å kategorisere stillingskategorier og analysere lønnsdata. Analysene er ikke korrigert for strukturelle forhold knyttet til ulik alder, ansiennitet, utdanningsnivå, leveranser med videre.

Det er behov for flere analyser og tiltak knyttet til lønn og kjønn. I forbindelse med lønnsforhandlinger 2023 skal tallene brytes ned på den enkelte stillingskategori og kjønn.

1.4 Foreldrepermisjon

I kalenderåret 2022 tok 20 kvinner og 12 menn ut foreldrepermisjon. I snitt tok kvinner ut 21,3 uker og menn 14,8 uker foreldrepermisjon, mot et snitt på 14 uker for begge kjønn i 2021. Tallet reflekterer ikke den totale permisjonen per ansatt som er tatt ut, da den kan gå over to kalenderår. I 2022 valgte to ansatte å slutte i løpet av foreldrepermisjonen.

1.5 Turnover og rekruttering

Andelen som velger å gå til en annen arbeidsgiver er relativt stabil. I 2022 var den på 2,97 prosent blant kvinner og 2,02 prosent blant menn, mot henholdsvis 2,7 prosent og 2,4 prosent fra året før.

I 2022 har vi ansatt langt flere menn enn kvinner. Blant eksternt nyansatte i 2022 var 30 prosent kvinner og 70 prosent menn. Dette er et område konsernet må ha økt oppmerksomhet på i 2023.

Antall stillinger lyst ut fordelt på kjønn og kategori

Banken har et mål om kjønnsbalanse blant søkere på alle stillingskategorier, og vi har forpliktet oss til å unngå diskriminering av noen art i rekrutteringssammenheng. I 2022 lyste vi ut 133 stillinger mot 99 i 2021. Vi hadde totalt 1856 søkere, mot 1896 året før. Kjønnsforskjellene er noe redusert fra året før, med 45,4 prosent kvinnelige søkere, opp fra 42 prosent i 2021. Kjønnsforskjellen i søkertall er størst i kategorien lederstillinger, med 67 prosent menn og 33 prosent kvinner. Den samme tendensen finner vi blant fagkonsulenter, med 35 prosent menn og 65 prosent kvinner.

Stilling	Stillinger	Søkere	Menn	Kvinner
Totalt	133	1856	1014 (54,6%)	839 (45,4%)
Ledere	11	199	133 (67%)	66 (33%)
Bedriftsrådgivere	5	68	33 (49%)	34 (50%)
Finansrådgivere	36	606	346 (57%)	260 (43%)
Kunderådgivere	17	405	184 (45%)	221 (55%)
Fagkonsulenter	12	97	34 (35%)	63 (65%)

* Vi viser her kun de stillingskategoriene vi har flest av.

Andel søkere fordelt på alderskategorier

Vi har flest søkere i de yngre alderskategoriene. Det blir færre søkere fra alderskategorien 41-45 år og videre oppover.

År	< 21	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	> 65	ukjent
2022	4	396	458	370	213	184	87	82	40	8	1	3
2021		450	591	352	169	124	92	84	49	13		13

2 Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

2.1 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 og ovenfor kunder og leverandører.

Kjønnsbalanse er viktig for selskapet, både i ledelsen og i andre roller, og vi har et mål om å øke andelen kvinnelige ledere fra 40 til 45 prosent. Lik lønn for likt arbeid skal 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, 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 til rette 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 et mål om 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.

2.2 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 i samarbeid med tillitsvalgte (partssammensatt utvalg) en årlig vurdering av risikoer og hindre for likestilling.
- HR kartlegger årlig kjønnsfordeling og lønnsforskjeller på ulike stillingsnivåer, kjønnsforskjeller, deltid, midlertidighet og foreldrepermisjon. I tillegg ser vi på kjønnsforskjeller i ansettelses, 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 setter organisasjonen i verk 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 arbeidet som er gjort. I samarbeid med tillitsvalgte blir likestillingsarbeidet også vurdert i forbindelse med årlig risikokartlegging.

Nedenfor er en oversikt over tiltak som er integrert i daglig drift, og tiltak som ble gjennomført i 2022 som følge av faktisk tilstand og risikokartlegging og analyser høsten 2021.

2.3 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.
- For å motvirke at det oppstår lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, har vi tariffestet en automatisk lønnsregulering for ansatte som kommer tilbake i arbeid etter minst 5 måneders foreldrepermisjon.
- Alle beholder sin lønn ut over 6 G ved foreldrepermisjon, uavhengig av kjønn.

Gjennomførte tiltak i 2022

- En kartlegging av ufrivillig deltid ble fullført i desember 2022. Resultatene viste ingen ufrivillig deltid.
- Enkelte medarbeidere har fått innvilget søknad om deltid som følge av omsorgsoppgaver, nedsatt funksjonsevne, sykdom eller alder.
- HR har gjennomført analyser av lønn, for å avdekke eventuelle skjevheter.

SpareBank 1 Østlandet har svært få deltidsstillinger, noe som kan være en begrensende faktor for å inkludere mennesker med nedsatt funksjonsevne. Vi er i gang med å vurdere økt bruk av deltid for å inkludere ansatte med nedsatt funksjonsevne. Arbeidet ferdigstilles i 2023. I 2023 skal det gjennomføres lokale lønnsforhandlinger. Nye analyser av lønn og kjønn vil bli gjort i forkant av forhandlingene.

2.4 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 2022

- 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 2022 viser at kjønnsforskjellene mellom søkere minket fra 2021 til 2022. Samtidig ser vi at vi ikke har god nok kjønnsbalanse og mangfold på søkere til enkelte stillingskategorier. Vi vil i 2023 fortsette arbeidet med 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.

I rekrutteringsarbeidet er kompetanse og dokumenterte leveranser det viktigste kriteriet for ansettelse.

2.5 Forfremmelse og utviklingsmuligheter

I konsernets strategi er dyktige medarbeidere framhevet 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 mål 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 velger vi intern utlysning dersom stillingen kan dekkes av interne ressurser. Fast ansatte prioriteres framfor eksterne, dersom det ikke er signifikante forskjeller i forhold til kompetansekravene for stillingen.
- Rådgiverskole, lederskole og årlig kompetanseoppdatering (FinAut).
- Karriereutviklingssamtaler.

Gjennomførte tiltak i 2022

- Avslutning av lederutviklingsprogrammet «Ta Sats», som er et lederutviklingsprogram særskilt rettet mot kvinner.
- I 2022 gjennomførte 26 medarbeidere et masterprogram i Digital transformasjon i finansbransjen, og 7 medarbeidere tok andre masterstudier.
- Hver medarbeider har i 2022 gjennomført i snitt 63,4 timer med intern og ekstern opplæring.
- Vi har en økt intern mobilitet, hvor 44 ansatte har endret stilling eller arbeidssted.

2.6 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 per 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 2022

Risikovurderingen for 2021 avdekket manglende ressurser/tid til systematisk arbeid med integrering og arbeidstrening for eksterne som står utenfor arbeidsmarkedet. Dette gjelder også for 2022. Vi har i 2022 hatt:

- 2 deltagere fra «hurtigspor på Hedmarken», språktrening.
- 1 person på arbeidstrening fra Nav.

I 2023 har vi stilt oss positive til å ta mot flyktninger fra Ukraina for språktrening, dersom det er behov og de har bankfaglig- eller økonomibakgrunn.

2.7 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 2022

- Evaluert og videreført ordning for avtalefestet hjemmekontor.

2.8 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. Fra 2023 blir etikkopplæringen mer kontinuerlig med jevnlig «etikkdrypp» som sikrer fokus på forskjellige temaer gjennom året.
- Det gjennomføres årlig medarbeiderundersøkelse 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 eller 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 kundeferd blir fulgt opp av sikkerhetsavdelingen og får tilbud om støttesamtaler og bistand fra bedriftshelsetjenesten.

- Vi gjennomfører øvelser om truende kundedadferd for å sette ansatte i stand til å håndtere slike situasjoner.
- Det er ansatt vektere på kontorer som er utsatt for truende kundedadferd.
- Ved behov tilkalles bedriftshelsetjenesten, og vi gjennomfører debrifing og støttesamtaler.

Ved trakassering eller kjønnsbasert vold (truende kundedadferd) fra kunder, har vi i tillegg gjennomført følgende tiltak i 2022:

- Vi har utviklet et spill for trening på krevende kundedadferd. Dette skal tas i bruk i 2023.
- Vi har i 2022 gjennomført fire kurs for nyansatte, vikarer og andre etter behov. Tema er håndtering av krevende og eventuelt truende kundedadferd. Kurset inkluderer alarmhåndtering og varsling av hendelser.

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

Vi innførte høsten 2022 ukentlig pulsmåling av arbeidsmiljø. Dette vil gjennom året gi bedre oversikt over eventuelle tilfeller av mobbing og trakassering, enn tidligere medarbeiderundersøkelser som ble gjennomført en gang i året.

Vi hadde i 2022 en plan om å gjennomføre opplæring knyttet til håndtering av mobbing, trakassering og kjønnsbasert vold. Dette er ikke gjennomført og vil bli vurdert på nytt i 2023 i forbindelse med revidering av varslingsrutiner og innføringen av nytt system for medarbeiderundersøkelser.

2.9 Oppsummering av risikovurdering desember 2022

Året 2022 ble avsluttet med en ny risikovurdering som ble fullført i januar 2023. I tabellen nedenunder presenteres de risikoene vi skal jobbe mer med, og de vi skal følge med på i 2023.

Risikoer vi må jobbe mer med (rød sone)

- Lønnskjevheter som følge av kjønn.
- Vi skal jobbe videre med å være attraktive for et mangfold av medarbeidere.
- Vi klarer ikke å inkludere medarbeidere med nedsatt psykisk funksjonsevne.

Risikoer vi skal følge med på (gul sone)

- Manglende ressurser/tid til systematisk arbeid med inkludering, likestilling og mangfold.
- Omsorgsoppgaver bidrar til skjevfordeling av kvinner og menn i ledende stillinger.
- Utenforskap på grunn av manglende kompetanse/klarere ikke henge med.
- Kompetansetiltak ut over det som passer for inneværende jobb blir ikke prioritert i tilstrekkelig grad.
- Vi ansetter flere menn enn kvinner.