

En alliansebank i **eika**.



## Redegjørelse likestilling og ikke-diskriminering

2022

## 1. Innledning

Arbeidsgivere, offentlige myndigheter og arbeidslivets organisasjoner skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Aktivitets- og redegjørelsesplikten på området er lovpålagt, fremgår av likestillings- og diskrimineringsloven og omfatter følgende diskrimineringsgrunnlag:

- Kjønn, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk
- graviditet, foreldrepermisjon og adopsjon
- omsorgsoppgaver
- etnisitet
- religion og livssyn
- seksuell orientering
- nedsatt funksjonsevne

Jæren Sparebank skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Banken har i bærekraftstrategien identifisert tre av FN's bærekraftsmål som banken har særskilt muligheter til å påvirke gjennom kjernevirksomheten. Et av disse er bærekraftsmål 5 - Likestilling mellom kjønnene.

## 2. Hvorfor arbeide aktivt med å fremme likestilling og hindre diskriminering?

Samfunnet hviler på en rekke vitale basisfunksjoner, og finansnæringen representerer en av disse. Vi er alle avhengige av at finansnæringen fyller sin samfunnsrolle. Betalingsformidling, kreditt, kapitalforvaltning og forsikring er det vanskelig å klare seg uten. Men finansnæringens samfunnsansvar strekker seg utover dette, og innebærer blant annet at bedriftene integrerer etiske, sosiale og miljømessige hensyn i den daglige drift. Bedriftenes arbeid med å fremme likestilling og hindre diskriminering er eksempler på dette.

Muligheter og risiko på likestillings- og diskrimineringsområdet kan beskrives slik:

Muligheter:

Banken jobber aktivt og oppleves som framtidsrettet og utviklingsorientert, bidrar til høyere yrkesdeltakelse og et konkurransedyktig arbeidsmiljø og spiller markedets og samfunnets forventninger.

Risiko:

Banken arbeider ikke aktivt og kan komme «bakpå» i samfunnsutviklingen - omdømmet påvirkes negativt, kan bidra til å utløse økt regulering pga. manglende etterlevelse av lov og kan gå glipp av forretningsmuligheter og kompetanse.

### **3. Arbeidsgivers plikt til å fremme likestilling og hindre diskriminering**

Aktivitetsplikten innebærer at arbeidsgiver skal identifisere risikoer, analysere årsaker, konkretisere mål og iverksette tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Plikten kan sies å være todelt: Plikt til å beskrive/redegjøre for tilstand, og til å gjøre noe med gjeldende tilstand.

#### **Lovgrunnlaget**

Aktivitets- og redegjøringsplikten fremgår av likestillings- og diskrimineringsloven (LOV-2017-06-16-51) §§ 26, 26a, 26b og 26c.

### **4. Hvordan arbeidet er organisert i Jæren Sparebank**

Banken har satt ned en arbeidsgruppe som består av to tillitsvalgte, leder HR og banksjef fellesfunksjoner og støtte.

Arbeidsgruppen ser på de ulike fasene i et arbeidsforhold:

- rekruttering
- fremmelse og utviklingsmuligheter
- tilrettelegging for mangfold og muligheter for å kombinere arbeid og familieliv
- lønn og arbeidsvilkår
- arbeidsmiljø, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

med utgangspunkt i diskrimineringsgrunnlagene som nevnt i innledningen.

Arbeidsgruppen bruker 4-stegsmodellen i arbeidet for likestilling og mot diskriminering:

- Undersøke diskrimineringsrisiko
- Analysere og sikre at evt. forskjellsbehandling er saklig
- Iverksett tiltak ved å sette mål og planer for de ulike tiltakene
- Evaluere effekt av tiltak

Rutiner og retningslinjer blir gjennomgått årlig. Tiltak som settes i verk for å bedre likestilling og redusere diskriminering, vil løpende bli tatt inn i rutiner og retningslinjer. Overordnede rutiner og retningslinjer blir godkjent i ledergruppen, unntatt Retningslinjer for HMS som godkjennes av styret.

Likestilling og ikke-diskriminering er et fast punkt i møtene i arbeidsmiljøutvalgets (AMU) årlige fire møter. Vi har årlig rapportering i ledergruppen om status i forhold til likestilling og ikke-diskriminering. I tillegg vil saker bli tatt inn i møter mellom tillitsvalgte og ledelsen ved behov.

## 4.1 Mål

Område	Mål	Ansvar	Kommentar
Rekruttering	Alle som søker på stillinger i Jæren Sparebank skal oppleve likebehandling	Banksjef på området og leder HR	Ulike tiltak er iverksatt i rutine og drift, og gjelder for utlyste stillinger
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Ved nye stillinger og/eller arbeidsoppgaver i banken/avdelingen skal alle involverte ansatte gis en mulighet til å vise interesse.  Kjønnsbalanse på minimum 40 % i lederstillinger og spesialfunksjoner.	Banksjef på området	Følges opp i samarbeid med de tillitsvalgte
Tilrettelegging	Universell utforming på alle kontor	Leder bygg	Følges opp i samarbeid med hovedverneombud
Muligheter for å kombinere arbeid og familieliv	Det skal legges til rette for at alle ansatte i alle livsfaser skal kunne delta på møter, arrangement o.a. i og utenfor vanlig arbeidstid.	Nærmeste leder	Følges opp i samarbeid med de tillitsvalgte
Lønn og arbeidsvilkår	Lik lønn for likt arbeid	Banksjef på området	Følges opp i samarbeid med de tillitsvalgte
Arbeidsmiljø, (seksuell) trakassering og kjønnsbasert vold	Mål MEI (medarbeiderengasjementsindeks): over 85  Nulltoleranse for trakassering og vold	Banksjef på området	Årlig MEI  Rutine for varsling av kritikkverdige forhold

## 5. Likestillingsredegjørelse

Banken forholder seg aktivt til de anbefalinger som er gitt fra Finans Norge som gjelder valg av tillitsvalgte til forstanderskapet, komiteer og styret. Bankens Forstanderskap hadde ved årsskiftet en kjønnsfordeling på 50 prosent kvinner og 50 prosent menn. Av styrets sju medlemmer er tre kvinner og fire menn, og av styrets varamedlemmer er to kvinner og to menn. Valgkomiteer har 40 % kvinneandel.

Bankens ledergruppe består ved utgangen av 2022 av fire kvinner og fire menn. I 2021 var kvinneandelen 33,3 %. Av mellomledere er fire kvinner og fire menn og blant ansatte i hele organisasjonen er fordelingen 59 kvinner og 28 menn.

Tabeller for å vise tilstand for kjønnslikestilling i 2022:

Kjønnsbalanse, oppgis i antall		Midlertidig ansatte, oppgis i antall		Faktisk deltid, oppgis i antall	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
59	28	4	4	8	1

Det er nesten dobbelt så mange kvinner som menn i banken, men vi ser en variasjon fra avdeling til avdeling. Når det gjelder ledere med personalansvar er det seks kvinner og åtte menn.

Gruppen midlertidig ansatte består av fire menn og fire kvinner. Her ser vi en endring fra situasjonen i 2021 da fordelingen var to menn og ti kvinner. Fem av åtte midlertidig ansatte er studenter.

Deltid er satt på agendaen i medarbeidersamtalen hvor det aktivt stilles spørsmål om deltid og ønsker om heltid. Der er ingen indikasjon på at deltidsarbeidet i Jæren Sparebank er ufrivillig.

## 5.1 Kartlegging av risiko eller hindre ift likestilling

Risikoområde	Mulige årsaker	Tiltak
Kvinnedominerte avdelinger	Lønnsnivå Arbeidsoppgaver Kompetansekrav og/eller ansvar	Vurderes løpende
Mulighet for fremme og utvikling for kvinner	Ambisjon Kvinner har historisk sett tatt ansvar for tidsklemma i hjemmet	Legge til rette for ansatte i deltidsstillinger og foreldrepermisjon.  Alle i banken/avdelingen skal ha like muligheter ved nye stillinger/ arbeidsoppgaver.  Kvinner i Finans Charter.

## 5.2 Rekruttering

Banken praktiserer en personal- og rekrutteringspolitikk som er i tråd med diskrimineringslovens formål om å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, hudfarge, språk, religion og livssyn.

For arbeidstagere med nedsatt funksjonsevne foretas det individuell tilrettelegging av arbeidet.

Rekruttering er et område som vi også har hatt fokus på i 2022 med mål om å sikre prosessen i forhold til likebehandling, se tiltak i vedlegg 2.

Leder HR deltar i alle ansettelsesprosesser i banken for å bidra til at selve prosessen er strukturert på en måte som sikre lik behandling av kandidater. Det er ikke vurdert som nødvendig å iverksette ytterligere tiltak knyttet til diskriminering.

### **5.3 Forfremmelse og utviklingsmuligheter/opplæring**

Jæren Sparebank har som mål å ha kjønnsbalanse på minimum 40 % i ledende stillinger og spesialfunksjoner. Det er satt inn tiltak for å sikre like avansementsmuligheter for kjønnene som for eksempel lik mulighet til å søke på stillinger uavhengig av fravær som sykmelding og utdannings- eller foreldrepermisjon.

Opplæringstiltak som gjennomføres er tilrettelagt for alle ansatte. Banken skal tilrettelegge for at ansatte kan kombinere arbeidet med familieliv (f.eks. fleksible arbeidstidsordninger og mulighet til å arbeide hjemmefra).

Kvinner og menn skal ha like muligheter til kompetanseheving og forfremmelse i vår bank. Temaet tas opp årlig i medarbeidersamtalen mellom leder og ansatt. I bankens Strategiske kompetanseplan er det tatt inn et punkt i forhold til forfremmelse og utvikling for de som er i permisjon.

Banken har signert Kvinner i Finans Charter. Kvinner i Finans Charter skal bidra til å øke andelen kvinner i ledende posisjoner og spesialfunksjoner i finansnæringen i Norge.

### **5.4 Tilrettelegging**

Banken renoverte hovedkontoret i 2021, og inngått avtale om leie av nytt kontor i Gjesdal. I 2023 vil kontoret på Varhaug bli renoverert - alt med fokus på universell tilrettelegging.

I tillegg til årlige vernerunder, har vi fokus på tilrettelegging også for den enkelte, det seg være for eksempel spesialstoler eller annet utstyr som trengs på kontoret for at alle skal kunne utføre sin jobb på en hensiktsmessig måte. Vi har avtale med bedriftshelsetjeneste, og ergoterapeut tilgjengelig om det skulle være behov for ytterligere faglig veiledning.

### **5.5 Lik lønn for likt arbeid**

Kartleggingen for 2021 tilkjennegir en skjevfordeling lønnsmessig i noen av faggruppene. I gruppen der det var størst forskjell, utgjorde kvinners lønn 86 % av menns lønn. Dette vil banken jobbe videre med og sette fokus sammen med lederne i banken. Bonusordningen er lik for alle ansatte uavhengig av stilling og lønnsnivå.

Tiltak for at redusere lønnsforskjeller og mulighet for forfremmelse for de som går ut i fødselspermisjon og andre permisjoner:

- Fra 2021 innførte vi lønnsamtale ved fødselspermisjon/permisjoner. Leder skal gjennomføre selve lønnsamtalen som er en del av den årlige medarbeidersamtalen med alle ansatte, også ansatte i permisjon.
- Når ansatte i banken kommer tilbake etter endt fødselspermisjon på over 5 måneder får vedkommende lønnsøkning tilsvarende 1 lønnstrinn (1,7 %).
- Bonusordningen i banken er todelt; salgsmål og egenkapitalavkastning. Bonus er lik for alle, men justert ut fra stillingsprosent og fravær. Fra og med 2021 ble det vedtatt at kun bonus i forhold til salgsmål skal hensynta fravær. Det er dermed lik bonus til alle ved evt. utbetaling grunnet egenkapitalavkastning.

## 5.6 Arbeidsmiljø, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Når det gjelder arbeidsmiljø har vi årlige medarbeidertilfredshetsundersøkelser (MEI) med konkrete mål.

Vi har rutiner for å melde inn uønska hendelser med muligheter for å være anonym.

### Vedlegg 1 – Redegjørelse for likestillingssituasjonen

	2021	2022
Andel kvinner i styret	%	
	42,8	42,8
Uttak av foreldrepermisjon	Antall uker	
Menn	46	6
Kvinner	53,4	82,2
Fravær pga syke barn	Antall uker	
Menn	4,2	4,4
Kvinner	13,4	18,3
Andel deltid	%	
Menn	3,8	3,5
Kvinner	18,5	13,6

Lønnsforskjell mellom kvinner og menn totalt og fordelt på stillingsnivå rapporteres annet hvert år. Forrige gang var i 2021 viser til årsrapport for 2021.

Vedlegg 2 - Redegjørelse for planlagte og igangsatte tiltak

Område	Beskrivelse av tiltaket	Bakgrunn for tiltaket	Mål for tiltaket	Status	Ansvarlig for gjennomføring og frist	Langsiktig resultat
Rekruttering - likestilling, etnisitet, nedsatt funksjonsevne	Proessen starter med å lage en tydelig kravspesifikasjon. Profesjonalisere ved hjelp av intervjuer. Leder HR er ansvarlig for rekruttering (og onboarding) for å sikre en lik behandling av kandidater	Vi kan ende opp med feil kandidat fordi vi ikke har kartlagt hva vi er ute etter. Ulik behandling i utvelgesprosessen og intervjuer kan føre til forskjellsbehandling av kandidater	Få aktuelle kandidater til å søke og gjennom en rettferdig prosess, velge riktig kandidat. Alle som søker på stillinger i Jæren Sparebank skal behandles rettferdig	I gang-satt	Leder HR	En arbeidsplass som legger til rette for mangfold og likestilling
Forfremmelse og utvikling	Alle stillinger som lyses ut, skal lyses ut internt. Alle stillinger som lyses ut eksternt, lyses ut via finn.no/nav.no	Banken går glipp av/går forbi kandidater i rekrutteringsprosessen. Ledere bruker eget nettverk, og får dermed ikke en oversikt over alle potensielle søkere.	Få god oversikt over alle mulige søkere, for å øke sjansen for å ende opp med riktig kandidat. Ved nye stillinger og/eller arbeidsoppgaver skal alle ansatte gis en mulighet til å vise interesse. Ha minst 40 % ledere.	I gang-satt	Ledergruppen	En arbeidsplass som legger til rette for mangfold og likestilling
Tilrettelegging - nedsatt funksjonsevne	Fysisk tilrettelegging på arbeidsplassen for personer med nedsatt funksjonsevne. Universell utforming av nye kontorlokaler ifm. renovering/ flytting.	Tilrettelegging av kontorlokaler for ansatte med nedsatt funksjonsevne.	God fremkommelighet og gode arbeidsvilkår for ansatte med nedsatt funksjonsevne. Universell utforming på alle kontor.	I gang-satt Løpende	Banksjef Fellesfunksjoner og støtte	Attraktiv arbeidsplass også for personer med nedsatt funksjonsevne
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Aktiv tilrettelegging for at ansatte i alle livsfaser skal kunne delta på møter, og ha fleksibilitet til å kunne tilpasse arbeidstiden til ulike livsfaser.	I noen livsfaser er det behov for tilrettelegging for å kunne bidra aktivt i arbeidslivet.	Sikre lik mulighet for utvikling for både kvinner og menn	Løpende	Nærmeste leder	Fleksibel arbeidsplass
Lønn og arbeidsvilkår	Gjennomgang av lønnsammenligning	Kvinner har lavere lønn enn menn	Lik lønn for likt arbeid.	Årlig	Ledelsen	Utjevning av evt. lønnsforskjeller



En alliansebank i **eika**.

Jæren Sparebank  
Jernbanegata 6  
Postboks 325, 4349 Bryne

Telefon 915 03290  
post@jaerensparebank.no  
www.jaerensparebank.no

Foretaksnummer  
NO 937 895 976

