



**Årsrapport redegjørelse
likestilling og
ikke-diskriminering
2023**

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

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

med utgangspunkt i diskrimineringsgrunnlagene som nevnt i innledningen.

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.

3. Redegjørelse

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 40 prosent (8) kvinner og 60 prosent (12) menn, noe som er en redusert kvinneandel fra 2022 da fordelingen var 50/50. Av styrets sju medlemmer er tre kvinner og fire menn, og av styrets varamedlemmer er to kvinner og to menn. Uendret fra 2022. Valgkomiteer har 46 % (6 av 13) kvinneandel, mot 40 % i 2022.

Bankens ledergruppe består ved utgangen av 2023 av fire kvinner og fire menn, samme som i fjor. Blant mellomledere er det seks kvinner og fire menn. Antall menn er uendret fra i fjor, mens antall kvinner har økt fra fire. Ansatte i hele organisasjonen er fordelt på 57 kvinner og 32 menn.

	2022	2023
Andel kvinner i styret, %		
	42,8 %	42,8 %
Kjønnsbalanse, antall		
Kvinner	59 stk	57 stk
Menn	28 stk	32 stk
Uttak av foreldrepermisjon, antall uker		
Menn	6 uker	19 uker
Kvinner	82 uker	41 uker
Fravær pga syke barn, antall uker		
Menn	4 uker	5 uker
Kvinner	18 uker	10 uker
Andel deltid, antall		
Kvinner	8 stk	7 stk
Menn	1 stk	1 stk
Midlertidig ansatte, antall		
Kvinner	4 stk	5 stk
Menn	4 stk	1 stk

Det er nesten dobbelt så mange kvinner som menn i banken, men gapet er mindre i 2023 enn i 2022. Men vi ser en variasjon fra avdeling til avdeling. Når det gjelder ledere med personalansvar er det åtte kvinner (økt fra seks i 2022) og åtte menn (likt som i 2022). Gruppen midlertidig ansatte består pr 31.12 2023 av en mann og fem kvinner. Tre av seks 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. Antallet kvinner i deltidsstillinger går nedover.

4. Risikoområder og mål

Risikoområder	Mål
Rekruttering	Alle som søker på stillinger i Jæren Sparebank skal oppleve likebehandling Bedre kjønnsbalansen i alle avdelinger
Forfremmelse og utviklings-muligheter	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
Tilrettelegging for mangfold og muligheter for å kombinere arbeid og familieliv	Universell utforming på alle kontor 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
Arbeidsmiljø, (seksuell) trakassering og kjønnsbasert vold	Mål MEI (medarbeider-engasjementsindeks): over 85 Nulltoleranse for trakassering og vold
Lønn og arbeidsvilkår	Lik lønn for likt arbeid

4.1 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.

Tiltak

- Leder HR deltar i ansettelsesprosesser i banken for å bidra til at selve prosessen blir strukturert på en måte som sikrer lik behandling av kandidater, for eksempel ved bruk av tydelige kravspesifikasjonen til den utlyste jobben og intervjuet.
- Det er ikke vurdert som nødvendig å iverksette ytterligere tiltak knyttet til diskriminering.

4.2 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.

Kvinner og menn skal ha like muligheter til kompetanseheving og forfremmelse i vår bank.

Tiltak

- 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.
- Opplæringstiltak skal tilrettelegges for alle ansatte. Banken skal tilrettelegge for at ansatte kan kombinere arbeidet med familieliv ved bruk av fleksible arbeidstidsordninger og hjemmekontor.
- Ansatte oppfordres til å søke på stillinger som lyses ut.
- 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.

4.3 Tilrettelegging for mangfold og muligheter for å kombinere arbeid og familieliv

Banken har renovert tre av fire kontor. Det siste, Klepp, står for tur. Alle kontor har fokus på universell utforming.

I tillegg til årlige vernerunder, har vi fokus på tilrettelegging også for den enkelte, det seg være 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.

Tiltak

- Aktiv tilrettelegging for at ansatte i alle livsfaser skal kunne delta på møter, og ha fleksibilitet til å kunne tilpasse arbeidstiden til ulike livsfaser.

4.4 Arbeidsmiljø, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

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

Tiltak

- Vi har rutiner for å melde inn uønska hendelser med muligheter for å være anonym.
- Eget punkt i AMU-møtene.

4.5 Lik lønn for likt arbeid

Kartleggingen for 2023 tilkjenner en skjevfordeling lønnsmessig mellom kvinner og menn i de fleste gruppene.

Det var to grupper i 2021 som viste lønnsandel kvinner på 86 %. Her har det vært en positiv utvikling med økt lønnsandel til 91 %.

Motsatt er det en gruppe som viser redusert lønnsandel kvinner til 86 %. Nyansettelse med ulike erfaringer har ført til økt differanse i denne gruppen.

Bonusordningen er lik for alle ansatte uavhengig av stilling og lønnsnivå.

	2021	2023
Andel kvinner fordelt på stillingsnivå, %		
Gruppe 1	92	89
Gruppe 2	40	57
Gruppe 3	86	78
Gruppe 4	33	20
Gruppe 5	40	45
Gruppe 6	0	0
Gjennomsnittslønn, hele 1.000 kr		
Menn	901	968
Kvinner	644	755
Kvinnens lønn som andel av menns (etter stillingsnivå), %		
Gruppe 1	98	104
Gruppe 2	102	99
Gruppe 3	95	86
Gruppe 4	86	91
Gruppe 5	86	91
Gruppe 6	0	0

Tiltak

- 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 foreldrepermisjon 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.