

# Redegjørelse likestilling og diskriminering

Ansvarlig: HR-sjef, Stein Haga  
Siste styregodkjenning: 10. mars 2022

Versjon	Godkjent/revidert i Styret	Endring
Første versjon	1. Mars 2022	Første versjon
Andre Versjon	7.Mars 2022	Vedlegg 1 oppdatert og korrigert etter innspill fra revisor samt innspill fra revisjonsutvalget
	10.mars 2022	Styregodkjenning

## 1. Innledning

Banken jobber aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Aktivitets- og redegjørelsesplikten på området er lovpålagt og fremgår av likestillings- og diskrimineringsloven.

Å forstå samfunnsutviklingen og de forventninger som stilles til banken er nødvendig for å ta samfunnsansvar. Det knytter seg dermed både forretningsmessig risiko og forretningsmessige muligheter til samfunnsansvaret. Muligheter og risiko på likestillings- og diskrimineringsområdet kan beskrives slik:

Muligheter:

- oppleves som framtidsrettet og utviklingsorientert
- bidrar til å løse viktige samfunnsutfordringer
- bidrar til høyere yrkesdeltakelse, økt verdiskapning og et konkurransedyktig arbeidsmiljø
- speiler markedets og samfunnets forventninger og kan finne nye forretningsmuligheter

Risiko:

- kan komme «bakpå» i samfunnsutviklingen - omdømmet påvirkes negativt
- klarer ikke å innfri ulike interessegruppers forventninger til mangfold
- kan gå glipp av forretningsmuligheter og kompetanse
- kan risikere redusert verdiskapning

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

Hovedformålet med aktivitets- og redegjørelsesplikten er å skjerpe oppmerksomheten om likestillings- og diskriminerings spørsmål i bedriften og å initiere konkrete tiltak. Aktivitetsplikten innebærer at arbeidsgiver skal iverksette tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Styret har det overordnede ansvaret for at plikten til aktivt likestillingsarbeid og plikten til å redegjøre for dette følges.

Arbeidsgivers plikt til å fremme likestilling og hindre diskriminering kan derfor sies å være todelt: Plikt til å beskrive/redegjøre for tilstand, og til å gjøre noe med gjeldende tilstand.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten fremgår av likestillings- og diskrimineringsloven.

Gjennom aktivitetsplikten skal arbeidsgiver arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, hindre diskriminering og forebygge seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Aktivitetsplikten gjelder følgende diskrimineringsgrunnlag oppstilt i loven: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Aktivitetsplikten omfatter også sammensatt diskriminering. Det betyr at arbeidsgiver må ha fokus på forhold som kan føre til diskriminering på flere diskrimineringsgrunnlag samtidig.

### 3. Aktivitetsplikten

Aktivitetsplikten innebærer at arbeidsgiver skal konkretisere mål og tiltak på de aktuelle områdene i egen bedrift. Aktivitetsplikten gjelder personalpolitiske funksjoner i vid forstand og skal omfatte områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter/opplæring, tilrettelegging, balanse arbeid og familieliv. I tillegg skal arbeidsgiver jobbe for å hindre seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

At aktiviteten skal være målrettet innebærer at bedriften på en klar måte definerer mål for arbeidet og hvem som er ansvarlig for å oppfylle dette.

Følgende mål er definert for Sandnes Sparebank:

Mål	Ansvar	Kommentar
<b>Forfremmelse</b> Kjønnsbalanse i lederstillinger på alle nivå	HR Direktør	Følges opp i samarbeid med tillitsvalgte
<b>Lønns- og arbeidsvilkår</b> Alle team skal vektlegge kjønnsbalanse og mangfold i ny-rekrutteringer	HR Direktør og Linjeledere	Følges opp i samarbeid med tillitsvalgte
<b>Rekruttering</b> Ha minst en representant fra hvert kjønn med i sluttrunden av intervjuer	HR Direktør og Linjeledere	Følges opp i samarbeid med tillitsvalgte
<b>Tilrettelegging</b> Skape god fremkommelighet og gode arbeidsvilkår for ansatte med nedsatt funksjonsevne	HR Direktør og Linjeledere	Følges opp i samarbeid med hovedverneombud
Sikre god balanse arbeid og familieliv	HR Direktør og Linjeleder	Følges opp i samarbeid med hovedverneombud/tillitsvalgte

#### 3.1 Kartlegging av risikoer eller andre hindre ift likestilling

Risikoområde	Mulige årsaker	Tiltak
Rekrutteringsprosess gjennom uformelle kanaler	<ul style="list-style-type: none"><li>Ikke krav i dagens retningslinjer om formalisert rekrutteringsprosess</li></ul>	Innføre retningslinjer som stiller krav i rekrutteringsprosessen
Kvinnedominerte avdelinger	<ul style="list-style-type: none"><li>Foreligger det en kultur som virker diskriminerende i enkelte avdelinger?</li></ul>	Bevisstgjøring av ledere og ansatte
Overvekt av kvinner i deltidsstillinger	<ul style="list-style-type: none"><li>Foreligger det en kultur som virker diskriminerende i enkelte avdelinger?</li></ul>	Bevisstgjøring av ledere og ansatte
Lønnsforhold som favoriserer menn	<ul style="list-style-type: none"><li>Menn rekrutteres i stillinger med høyere lønnsnivå enn kvinner.</li></ul>	Bevisstgjøring av ledere og ansatte

## 4. Liketillingsredegjørelsen

Redegjørelsen inneholder en systematisk beskrivelse av forhold som er relevante for å vurdere graden av likestilling mellom kjønnene i banken. Det er særlig lønns- og personalpolitiske forhold som er mest aktuelle. Formålet er å avdekke usaklige og uønskede forskjeller.

### 4.1 Rekruttering

Banken har i sin personalhåndbok utfyllende beskrevet retningslinjene for rekrutteringsprosessen i banken. Vi skal ha, ivareta og være relevante for de mest engasjerte, kompetente og prestasjonsorienterte lagspillere.

Banken vil i 2022 oppdatere retningslinjene knyttet til rekruttering for å sikre balansert og mangfoldig søkertilgang, en kjønnsnøytral søknadsbehandling samt få på plass nye retningslinjer for innkalling til intervjuer.

### 4.1 Lønns- og arbeidsvilkår

I gjeldende lønnspolitikk er følgende omtalt: Banken skal kunne tilby konkurransedyktige betingelser slik at vi kan rekruttere og beholde godt kvalifiserte arbeidstakere av begge kjønn. Banken benytter individuell lønnsvurdering som motivasjon for å stimulere til resultater, fleksibilitet og god innsats. Banken vurderer stillingers oppgaver, ansvar og kompetansekrav likeverdige lønnsmessig, uavhengig av kjønn.

Banken fører en lønnspolitikk som er konsekvent i forhold til de prinsipper som legges til grunn, slik at lønnsnivå for og innad i ulike stillingsgrupper oppleves forutsigbar og rettferdig.

Å heve lønnsnivået for kvinner handler derfor om å rekruttere kvinner i lederstillinger og spesialistfunksjoner med høy markedslønn, samt få jevnere kjønnsfordeling i stillingsgrupper med relativt lavere lønnsnivå.

### 4.3 Forfremmelse

I henhold til gjeldende rutiner skal ledige stillinger lyses ut internt og eller eksternt. Dette betyr at alle arbeidstakere har samme mulighet til å søke på ledige stillinger i banken. Banken arbeider aktivt for kjønnsbalanse i lederstillinger på alle nivå, og har definert dette som et konkret mål i arbeidet med likestilling.

### 4.4 Utviklingsmuligheter/opplæring

Bankens medarbeidere skal være faglig dyktige, prestasjonsorienterte og opptatt av godt lagspill. Dette innebærer at alle ansatte skal ha samme muligheter til faglig utvikling innenfor eget fagfelt. For å nå målet om at banken skal være blant de beste innenfor aktuelle fagfelt, er vi hele tiden opptatt av at kompetansen blant våre ansatte skal være optimal for de oppgavene vi skal utføre. Banken har derfor en tydelig strategi og planer knyttet til kompetanseutvikling for alle våre ansatte.

## 4.5 Tilrettelegging

Banken har gjennomgående fysisk tilrettelagte/universell utforming av kontorlokaler for ansatte med funksjonsnedsettelse. Vi samarbeider med bankens bedriftshelsetjeneste for å imøtekomme ergonomiske tilpasninger og individuelle behov.

## 4.6 Balanse arbeidsliv og familie

Banken har i sin personalpolitikk en målsetting om å legge til rette for en balanse mellom arbeid og familie. Banken har på denne bakgrunn tiltak som fleksitid, 6 ukers ferie, foreldrepermisjon med full lønnskompensasjon til både mor og far samt generell tilrettelegging etter individuelle behov for å kombinere livet som småbarnsforeldre med arbeidslivet.

### Vedlegg 1 Redegjørelse for likestillingssituasjon/tilstand pr 31.12.2021

		2021	Kommentar
Andel kvinner fordelt på stillingsnivå	Alle ansatte	63%	
	Ansatte uten lederansvar	68%	
	Ledere	38%	
Lønnsforskjell rådgivere PM		92%	Kvinnelige rådgivere PM sin lønn i % av mannlige PM rådgivere sin lønn (Justert for stillingsprosent)
Lønnsforskjell rådgivere BM		83%	Kvinnelige rådgivere BM sin lønn i % av mannlige BM rådgivere sin lønn. (Justert for stillingsprosent)
Lønnsforskjell alle ansatte uten lederansvar		92%	Kvinnelig ansatte uten lederansvar sin lønn i % av mannlige ansatte uten lederansvar sin lønn (justert for stillingsprosent, men ikke justert for stilling, ansiennitet, ansvar mm)
Lønnsforskjell Ledere		102%	Kvinnelige ledere sin lønn i % av mannlige ledere sin lønn
Uttak av foreldrepermisjon	Menn	299 arb. dager	
	Kvinner	805 arb. dager	
Sykefravær	Menn	1,7%	
	Kvinner	0,45%	
Fravær pga syke barn – dagsverk	Menn	25 arb.dager	
	Kvinner	53 arb.dager	
Andel deltid	Menn	0%	
	Kvinner	6,7%	
Ufrivillig deltid	Menn	0%	Fast ansatte som ønsker 100% stilling får tilbud om dette
Ufrivillig deltid	Kvinner	0%	Fast ansatte som ønsker 100% stilling får tilbud om dette

## Vedlegg 2 Redegjørelse for planlagte og igangsatte tiltak

	<b>Tiltak</b>	<b>Bakgrunn</b>	<b>Mål</b>	<b>Status</b>	<b>Ansvarlig</b>
<b>Likestilling</b>	Kjønnsbalanse i lederstillinger på alle nivå	Andelen kvinnelige ledere gjenspeiler ikke kvinneandelen i banken	Kjønnsbalanse i lederstillinger på alle nivå	Prosjekt Igangsatt – Kvinner i Finans	HR-direktør og Finansdirektør
<b>Likestilling</b>	Ha minst en representant fra hvert kjønn med i sluttrunden av intervjuer	Enkelte avdelinger har stor overvekt av kvinner	Alle team skal ha balansert sammensetning ift kjønn	Prosjekt igangsatt	HR-direktør
<b>Likestilling</b>	Balanse jobb og familieliv	Viktig personalpolitisk tiltak å balansere familieliv og jobb	Medarbeiderundersøkelser skal sette lys på dette tema	Igangsatt	HR-direktør
<b>Etnisitet</b>	Tilby sommerjobber og/eller arbeidstrening for personer med utenlandsk opprinnelse	Banken gjenspeiler ikke samfunnet	Øke andelen ansatte med innvandrerbakgrunn	Settes i gang i 2022	HR -direktør
<b>Nedsatt funksjonsevne</b>	Tilrettelegging: Skape god fremkommelighet og gode arbeidsvilkår for ansatte med nedsatt funksjonsevne	Vi har god tilrettelegging i Havnespeilet, mangler tilsvarende på Stavanger kontoret.	Stavangerkontoret: Skape god fremkommelighet og gode arbeidsvilkår for ansatte med nedsatt funksjonsevne innenfor de bygningsmessige rammer som foreligger	Eventuelt nye lokaler i Stavanger bør ha universell utforming	Ansvarlig bygg og sikkerhet