

REDEGJØRELSE LIKESTILLING OG IKKE-DISKRIMINERING

Totens Sparebank arbeider for å motivere medarbeidere av begge kjønn til å ta ledende stillinger og søke nye utfordringer. Medarbeidere, uavhengig av kjønn, skal behandles likt og gis like muligheter til utvikling.

Totens Sparebank er bevisst på aktivitetsplikten som følger av likestillings- og diskrimineringsloven, med hensyn til å fremme likestilling og hindre diskriminering og trakassering.

Tilstand for kjønnslikestilling

Konsernet Totens Sparebank består av 3 selskaper. Hvert selskap har eget styre, men det er kun ansatte i morselskapet. Tallene nedenfor om kjønnsbalanse på utvalgte områder er for morselskapet, men representerer følgelig hele konsernet:

Kjønnsbalanse medarbeidere totalt		Andel midlertidig ansatte		Andel ansatte i deltidsstillinger				Gjennomsnittlig uttak foreldrepermisjon (uker) **	
				Faktisk deltid		Ufrivillig deltid			
Antall / % kvinner	Antall / % menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
57 / 62 %	35 / 38 %	1,8 %	2,9 %	10,5 % *	0,0 %	0,0 %	0,0 %	22	-

* I sin helhet pga. frivillig midlertidig deltid etter søknad eller deltid pga. delvis uførhet

** Av medarbeidere som har hatt rett til foreldrepermisjon med lønn

Banken ønsker i utgangspunktet at alle fast ansatte medarbeidere skal være ansatt i full stilling, men ved tilfeller av uførhet kan fast deltidsstilling likevel bli tilbudt som en frivillig løsning for den som ønsker det. Basert på eget ønske har likevel medarbeiderne i enkelte tilfeller mulighet til å søke om midlertidig nedsatt arbeidstid. Ingen fast ansatte medarbeidere arbeider deltid etter ønske eller krav fra banken.

Banken forholder seg videre aktivt til de anbefalinger som er gitt fra Finans Norge om valg av tillitsvalgte til generalforsamlingen, komiteer og styret. Bankens generalforsamling og generalforsamlingens valgkomité hadde ved årsskiftet en kvinneandel på henholdsvis 35 og 40 prosent. Av bankens fem eksterne styremedlemmer er to kvinner, og av styrets to eksterne varamedlemmer er en kvinne og en mann. Av de to ansattvalgte styremedlemmene er en kvinne og en mann.

Banken har på samme måte som for 2021 kartlagt medarbeidernes lønnsnivå ved utgangen av 2022 i de forskjellige stillingsgruppene i banken. Oppdelingen er basert på de eksisterende hovedgruppene av stillinger i banken, og det er ved utformingen lagt vekt på å vurdere om det er likt arbeide og arbeide av lik verdi. For enkelte stillinger er det foretatt en individuell vurdering av hvilken gruppe de bør plasseres i basert på prinsippene beskrevet over og en målsetting om at oversikten skal gi et rettviseende bilde av eventuelle forskjeller. Kartleggingen er gjennomført i samarbeide med representanter for de tillitsvalgte.

Stillingsgruppe	Kjønnsbalanse 2022		Lønnsforskjell 2022
	Kvinner	Menn	Gj.snt. lønn kvinner i prosent av menns lønn
Banken totalt (gj.snt. stillingsgruppene)	57	35	97 %
Ledergruppe	1	7	93 % *
Mellomledere	4	6	**
Kunderådgiver BM	2	4	**
Kunderådgiver PM	19	9	97 %
Forsikringsrådgiver	4	2	**
Kreditstøtte og kredittkontroll	6	0	-
Kundesenter og kunderådgiver PM Front	12	4	100 %
Spesialist og støttefunksjoner	9	3	**

* Ekskl. adm. banksjef. Inkluderes adm.banksjef (mann) synker prosentandelen til 82 %.

** Publiseres ikke da det av personvern hensyn anbefales at det må være minst fem av hvert kjønn i en stillingsgruppe for at resultatet av lønnskartleggingen skal publiseres. Publiseres uavhengig av dette for ledergruppa, da disse opplysningene uansett skal fremgå av årsregnskapet, samt evt. grupper med helt lik gj.snt. lønn.

For beregning av gjennomsnittslønn er medarbeidernes totale grunnlønn per 31.12.2022 lagt til grunn. Avtaler om bonus, tillegg og goder er likt for alle uavhengig av kjønn.

Som det framgår av kartleggingen for de tre stillingsgruppene det publiseres enkeltresultater fra, ligger gjennomsnittlig lønn for kvinner lavere enn for menn i to grupper og likt på 100 % i en. For de fire stillingsgruppene der det av personvern hensyn ikke publiseres enkeltresultater, er det to grupper der gjennomsnittlig lønn for kvinner er høyere enn for menn (109 - 110 %) og to grupper der gjennomsnittlig lønn for kvinner er lavere enn for menn (88 – 95 %). Sammenlignet med utgangen av 2021 er forskjellen mellom gjennomsnittlig lønn for kvinner og menn totalt sett redusert med 2 prosentpoeng, samme positive trend som fra 2020 til 2021.

Bankens arbeide for likestilling og mot diskriminering

Bankens arbeide for likestilling og mot diskriminering er forankret i ulike strategier og retningslinjer. Det er beskrevet i bankens hovedstrategi at banken for de ansatte blant annet skal være en inkluderende arbeidsplass. I bankens bærekraftstrategi er FNs bærekraftsmål om likestilling mellom kjønnene utpekt som et av fire bærekraftsmål der banken vurderes til å ha en påvirkningsmulighet og kunne være en bidragsyter.

Det er i bærekraftstrategien beskrevet at banken ønsker å stimulere til mangfold og likestilling, og diskriminering eller forskjellsbehandling på basis av for eksempel etnisk bakgrunn, religion, seksuell legning, funksjonsevne, alder eller kjønn skal ikke forekomme.

Det er videre mer detaljert beskrevet at banken skal motivere ansatte av begge kjønn til å ta ledende stillinger og søke nye utfordringer. Det er et mindretall av kvinner i ledende stillinger i banken, og det er en målsetting å øke denne andelen. Det er viktig

for banken å gi lik lønn for likt arbeid, og banken skal måle og rapportere lønnsnivå mellom kvinner og menn i tilsvarende stillinger for å sikre at eventuelle lønnsforskjeller basert på kjønn viskes ut. Bankens arbeidsmiljø skal være preget av respekt og omtanke og det skal være nulltoleranse for diskriminering og trakassering. Kunder skal selvfølgelig også behandles med respekt uavhengig av bakgrunn, og vi skal ikke gi gavemidler til organisasjoner som virker diskriminerende med hensyn til for eksempel etnisitet eller nasjonalitet.

Vedrørende ansettelser er det i bankens personalhåndbok beskrevet at diskriminering eller negativ forskjellsbehandling på basis av for eksempel etnisk bakgrunn, religion, seksuell legning, funksjonsevne, alder eller kjønn ikke skal forekomme, samt at vurderinger knyttet til mangfold og inkludering også skal vektlegges.

Slik arbeider vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

I arbeidet med å sikre likestilling og ikke-diskriminering benytter banken den fire-stegs arbeidsmetoden som er beskrevet i likestillings- og diskrimineringsloven:

- Steg 1: Undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling
- Steg 2: Analysere årsakene til eventuelle identifiserte risikoer
- Steg 3: Iverksette tiltak
- Steg 4: Vurdere resultatet av arbeidet

I arbeidet deltar de tillitsvalgte med to representanter, mens ledelsen er representert ved avdelingsleder HR og to fra ledergruppa. Det utarbeides årsplan for de faste ordinære møtene med de tillitsvalgte, mens det knyttet til det spesifikke arbeidet for å sikre likestilling og ikke-diskriminering avtales separate møter ved behov.

Gjennomførte undersøkelser

Det er med involvering av representanter for de tillitsvalgte gjennomført undersøkelser som beskrevet i steg 1. Det har spesielt vært satt søkelys på å identifisere eventuelle risikoer for diskriminering knyttet til arbeidsforhold i banken. Det er da sett på alle sider ved et arbeidsforhold, fra utlysning av stilling til opphør. Det er i tillegg sett på forhold knyttet til fysiske forhold på arbeidsplassen, med hensyn til om arbeidslokalene er universelt utformet og f.eks. lett tilgjengelige for medarbeidere med funksjonsnedsettelse. Banken har etablert gode rutiner for varsling av kritikkverdige forhold, og det er i 2022 ikke innrapportert forhold knyttet til diskriminering.

Identifiserte risikoer

Knyttet til utlysning av ledige stillinger så er det vurdert til å være risiko for at kandidater som kunne bidratt til økt mangfold og inkludering unnlater å søke.

Søkerne som utvelges til intervju har i mange tilfeller en relativt ensartet bakgrunn, og banken kan risikere at mangfoldet blir begrenset.

Kvinner er underrepresentert i ledende stillinger på tross av at det er et flertall av kvinnelige medarbeidere i banken totalt.

Lønnskartleggingen viser at det i stillingsgruppene er noe forskjell mellom kjønnene med hensyn til gjennomsnittlig lønnsnivå, men at det er forskjeller i favør av både

kvinner og menn. Totalt sett for stillingsgruppene er forskjellen redusert fra i 2021, og gjennomsnittslønnen til kvinner utgjør ved utgangen av 2022 98 prosent av gjennomsnittslønnen til menn. Dette indikerer at det kan være en risiko for diskriminering med hensyn til lønnsnivå, selv om bankens ikke har identifisert konkrete tilfeller.

En gjennomgang av de fysiske forholdene i arbeidslokalene avdekket ikke forhold for medarbeidere og kunder som medfører hindringer for personer med nedsatt funksjonsevne.

Årsaker til risikoer og hindre - tiltak

Knyttet til utlysning av ledige stillinger så har ikke bankens stillingsannonser tidligere inneholdt informasjon om at mangfold og inkludering er viktig for banken, og heller ingen oppfordring til spesielle grupper om å søke. Slik informasjon og oppfordring har blitt mer vanlig å inkludere, og det er en risiko for at det kan oppfattes som ekskluderende at banken ikke har slik informasjon og eventuelle oppfordringer rettet mot spesielle grupper i sine stillingsannonser. Dette kan medføre at interessante kandidater unnlater å søke. Med virkning fra 2022 har banken blitt mer bevisste på ordvalg og eventuell bildebruk i sine stillingsannonser, slik at det klart framgår at banken ønsker å bidra til mangfold og inkludering, samtidig som innholdet ikke skal kunne fremstå som diskriminerende.

Ved utvelgelse til intervju har banken primært vektlagt formell kompetanse og arbeidserfaring. Dette kan ha bidratt til at kandidatene blir relativt ensartet med hensyn til bakgrunn, og at mangfoldet blir begrenset. Med virkning fra 2022 ble det innført at banken, ved utvelgelse til intervju til en utlyst stilling, som hovedregel skal innkalle minst en søker med en bakgrunn som vil kunne bidra til større grad av mangfold i banken og/eller inkludering.

Oversikten over kjønnsfordelingen i stillingsgruppene viser at kvinner er underrepresentert i ledende stillinger i banken, både i ledergruppen og blant mellomlederne. Det er ikke avdekket noen klar årsak til denne skjevheten. Med bl.a. fleksitidsordning for alle ansatte og ubetydelig reisevirksomhet anses forholdene å ligge til rette for å kunne balansere arbeids- og familieliv også i ledende stillinger. Knyttet til kompetanseutvikling gis det ekstra lesedager med lønn for medarbeidere som har omsorg for barn under 12 år. Uavhengig av dette er det ønskelig å øke andelen kvinner i ledende stillinger, og ved både intern og ekstern rekruttering skal det fremover arbeides for å tiltrekke seg flere kvinnelige søkere. Med virkning fra 2022 ble det innført som regel at banken, ved utvelgelse til intervju til en utlyst ledende stilling, som hovedregel skal innkalle minst en kvinnelig søker. For 2023 har banken som målsetting å gjennomføre tiltak som skal bidra til at kvinner i større grad vil ønske å søke seg til ledende stillinger.

Lønnskartleggingen viser at i et flertall av stillingskategoriene så er gjennomsnittlig lønn for menn noe høyere enn for kvinner. I noen grupper er imidlertid også gjennomsnittlig lønn for kvinner høyere enn for menn. For noen av stillingsgruppene er antallet medarbeidere av hvert kjønn så lavt, at enkeltansattes lønn kan bidra til at gjennomsnittet ikke gir et riktig bilde. Uavhengig av dette så tilsier lønnskartleggingen at kvinner i gjennomsnitt fortsatt er noe lavere avlønnet enn menn. Ved rekruttering søker banken i utgangspunktet å tilby godtgjørelse uavhengig av bl.a. kjønn, men den enkelte kandidats lønnsforventningene er imidlertid ofte basert på eksisterende lønn.

Eventuelle eksisterende lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, både i banken og fra andre arbeidsgivere, vil da kunne påvirke lønnsnivået som tilbys ved nyansettelser og da ikke bidra til å utjevne eventuelle forskjeller. Basert på lønnskartleggingen for 2021 og 2022 har banken sammen med de ansattes tillitsvalgte gått mer detaljert inn i grunnlagsmaterialet for lønssammenligningen, for å få vurdert om det er behov for å gjennomføre konkrete tiltak for å utjevne eventuelle ubegrunnede forskjeller. Det ble ikke avdekket forhold som tilsa at det var nødvendig med konkrete tiltak, men det var enighet om at lønnskartleggingen bidro til økt bevissthet knyttet til problemstillingen, noe som i seg selv er positivt.

Lokalet til et av avdelingskontorene ble i 2021 vurdert til å ikke tilfredsstillende kravene til universell utforming. Dette avdelingskontoret flyttet i 1. kvartal 2022 til nye lokaler, og ved utgangen av 2022 vurderes alle bankens lokaler til å tilfredsstillende kravene til universell utforming, slik at de også er tilfredsstillende tilrettelagt for personer med funksjonsnedsettelser.

Resultater av arbeidet

Aktivitetsplikten og de endrede kravene om redegjørelse knyttet til likestilling og ikke-diskriminering har økt bankens fokus på disse to viktige områdene. Banken forventer at det økte fokuset i seg selv vil ha en positiv påvirkning på utviklingen, gjennom at banken løpende blir mer bevisst på problemstillinger knyttet til disse områdene.

Det er uavhengig av dette viktig at aktuelle tiltak blir gjennomført og fulgt opp, slik at banken som arbeidsgiver og samfunnsaktør møter samfunnets krav knyttet til likestilling og ikke-diskriminering. De beskrevne fem tiltakene i rapporten for 2021 hadde alle tidsfrist for gjennomføring i 2022, og status med hensyn til gjennomføring og evaluering av effektene av disse er som følger:

1. Med virkning fra 2022 skal banken bli mer bevisste på ordvalg og eventuell bildebruk i sine stillingsannonser, slik at det klart framgår at banken ønsker å bidra til mangfold og inkludering, samtidig som innholdet ikke skal kunne fremstå som diskriminerende. Oppdatert mal for stillingsannonser er tatt i bruk, slik at det bedre framgår at banken ved rekruttering også legger vekt på inkludering og å tiltrekke seg kandidater som bidrar til økt mangfold.
2. Med virkning fra 2022 skal banken, ved utvelgelse til intervju til en stilling, som hovedregel innkalle minst en søker med en bakgrunn som vil kunne bidra til større grad av mangfold i banken og/eller inkludering. Stillingsannonseene har blitt forsøkt utformet for å også tiltrekke seg kandidater med en slik bakgrunn. Dette har i liten grad økt mangfoldet i søkermassene, men tiltaket følges opp ved fremtidige ansettelser og vurdering av kandidatene.
3. Med virkning fra 2022 skal banken, ved utvelgelse til intervju til en ledende stilling, som hovedregel innkalle minst en kvinnelig søker. Det ble i 2022 ikke utlyst noen ledige stillinger på ledernivå, men ved fremtidige utlysninger skal tiltaket følges opp.

4. Basert på lønnskartleggingen skal banken senest innen lokalt lønnsoppgjør 2022 gå mer detaljert inn i grunnlagsmaterialet, og sammen med de ansattes tillitsvalgte vurdere om det er behov for å gjennomføre tiltak for å over noe tid utjevne eventuelle ubegrunnede forskjeller som avdekkes. Vurdering sammen med tillitsvalgte ble gjennomført ultimo 2022. Ingen forhold som tilsa konkrete tiltak avdekket, men rapportering og fokus på område oppleves å bidra til økt bevissthet knyttet til problemstillingen.
5. Et avdelingskontor skulle flytte til nye lokaler på ett plan, som bl.a. tilfredsstiller kravene til universell utforming, i løpet av 1. kvartal 2022. Flyttingen ble gjennomført som avtalt og alle bankens lokaler er nå tilfredsstillende tilrettelagt for personer med funksjonsnedsettelse.