

Likestilling og mangfold

Rapportering i henhold til Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) 2023



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.....	9

1 Tilstand for kjønnslikestilling

1.1 Kjønnsbalanse i virksomheten

Kjønnsfordeling	2023	2022	2021	2020
Andel kvinner	51 %	49,7 %	51,6 %	51,9 %
Andel kvinnelige ledere totalt	40 %	41 %	42,2 %	36,1 %
Andel kvinner i styret	50 %	50 %	50 %	50 %
Andel kvinner i konsernledelsen	40 %	40 %	40 %	30 %

Vi har 782 fast ansatte i banken, av disse er 50 prosent kvinner. Vi har 7 midlertidig ansatte, hvorav tre kvinner og fire menn. I tillegg har vi 15 vikarer leid inn via bemanningsbyråer som erstatter ansatte i permisjon og sykemeldte. Av disse er 8 menn og 7 kvinner.

Andelen kvinner i lederstillinger med personalansvar har en svak nedgang fra 41 prosent i 2022 til 40 prosent i 2023. 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	2023					2022				
	Deltid		Heltid		Totalt	Deltid		Heltid		Totalt
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn		Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	
> 30 år	9	7	36	40	92	3	.	37	33	73
30-39 år			91	97	188	6	2	67	91	166
40-49 år	3		83	72	158	11	1	72	75	159
50-59 år	7	1	95	87	190	11	1	98	93	203
Over 60 år	5	2	70	77	154	8	5	55	71	139
Totalt	24	10	375	373	782	39	9	329	363	740

Av 782 fast ansatte jobber 95,5 prosent heltid og 4,5 prosent deltid. Blant de deltidsansatte finner vi 10 menn og 24 kvinner. De fleste har søkt om redusert stilling selv på grunn av omsorgsoppgaver, alder eller arbeidsevne. Undersøkelser fra 2022 viser at vi ikke har uønsket deltid.

1.3 Lønn fordelt på kjønn og stillingsgrupper

Stillingsgruppe	2023	2022	2021	2020	2019
Ledere og tyngre fagstillinger	99,7 %	97,8%	98,9 %	104,3 %	93,3 %
Linjefunksjoner /operative stillinger	93,3 %	92,1%	88,6 %	89,6 %	90,6 %
Kunderådgiver	99,1 %	97,4 %	97,6 %	98,1 %	96,9 %
Finansrådgiver	97,3 %	94,8 %	94,8 %	95,4 %	93,6 %
Bedriftsrådgiver	93,7 %	92,4 %	89,8 %	90,0 %	91,6 %
Alle stillingskategorier	84,9 %	83,6 %	82,1 %	81,2 %	80,2 %

Tabellen viser kvinners gjennomsnittslønn i % av menns gjennomsnittslønn

Vi ser en forbedring i lønnsforholdet mellom kvinner og menn i de fleste stillingskategorier fra 2022 til 2023. Denne utviklingen må sees i lys av at vi gjennomførte grundige analyser og rettet ekstra oppmerksomhet mot dette området i forkant av lønnsforhandlingene for 2023.

Blant ansatte i lederstillinger og tyngre fagstillinger er kvinners lønn 99,7 prosent av menns lønn ved utgangen av 2023, mot 97,8 prosent i 2022. I operative stillinger som omfatter rådgivere, saksbehandlere med videre er kvinners gjennomsnittslønn 93,3 prosent av menns lønn ved utgangen av 2023, mot 92,1 prosent i 2022.

Ser vi nærmere på enkelte av de operative stillingene, som finansrådgivere og bedriftsrådgivere så er kvinners lønn fortsatt lavere enn menns lønn. Størst er forskjellen mellom kvinner og menn blant bedriftsrådgivere, hvor kvinner tjener 93,7 prosent av menn. Ser vi på kunderådgivere er kvinners lønn 99,1% av menns lønn. 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 84,9% 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.

1.4 Foreldrepermisjon

I kalenderåret 2023 tok 24 kvinner og 13 menn ut foreldrepermisjon. I snitt tok kvinner ut 14,7 uker og menn 12,2 uker foreldrepermisjon ut. I 2022 tok kvinner ut 21,3 uker og menn 14,8 uker foreldrepermisjon. Tallet reflekterer ikke den totale permisjonen per ansatt som er tatt ut, da den kan gå over to kalenderår. I 2023 valgte ingen 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 2023 var den på 1,93 prosent blant kvinner og 2,88 prosent blant menn, mot henholdsvis 2,97 prosent og 2,02 prosent fra året før. Totalt 57 personer som sluttet, hvor 20 gikk av med pensjon og 37 som gikk til en annen arbeidsgiver.

I 2022 bestod våre nyansettelser av 30% kvinner og 70% menn. I ARP-rapporten fra 2022 identifiserte vi derfor et behov for økt fokus på kjønnsbalanse i eksterne ansettelser. Dette klarte vi, i 2023 ansatte vi 53% kvinner og 47% menn.

Antall stillinger lyst ut fordelt på kjønn og kategori

Banken har som mål å oppnå kjønnsbalanse blant søkere til alle stillingskategorier, og vi har forpliktet oss til å unngå diskriminering i alle former i rekrutteringsprosessen. I 2023 utlyste vi 120 stillinger, sammenlignet med 133 i 2022. Vi mottok totalt 2847 søknader, en betydelig økning fra 1856 året før. Kjønnsforskjellene har imidlertid økt noe fra 2022, med en nedgang i andelen kvinnelige søkere til 42,6 prosent i 2023, sammenlignet med 45,4 prosent i 2022. Kjønnsforskjellen i søkertall er mest markant i kategorien lederstillinger, med 63,5 prosent menn og 35 prosent kvinner. Vi må derfor intensivere vårt arbeid for å tiltrekke flere kvinnelige søkere til lederstillinger. Blant kunderådgiverne ser vi også at andelen mannlige søkere for første gang er høyere enn den kvinnelige. Det er svært gledelig å se at vi i 2023 generelt har mottatt mange flere søknader på alle våre stillinger enn vi gjorde i foregående år.

Stilling	Stillinger	Søkere	Menn	Kvinner
Totalt	120	2847	1631	1214
Ledere	8	140	89	49
Bedriftsrådgivere	8	101	60	41
Rådgivere Bedriftssenter	8	125	43	82

Finansrådgivere	38	941	597	344
Kunderådgivere	23	658	341	317

* 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
2023	14	715	892	436	236	192	144	118	80	13	3	4
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 2023 som følge av faktisk tilstand og risikokartlegging og analyser høsten 2022.

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 2023

- Enkelte medarbeidere har fått innvilget søknad om deltid som følge av omsorgsoppgaver, nedsatt funksjonsevne, sykdom eller alder.
- Analyser av lønn og kjønn fordelt på stillingskategori, avdeling og region, for å avdekke eventuelle skjevheter.
- Analyser på lønn og kjønn ble presentert for ledelse og tillitsvalgte i forkant av forhandlinger.
- Opplæring av alle ledere i forkant av lønnsforhandlinger. Analyser av lønn og kjønn ble presentert, og de fikk i etterkant presentert analyser for egen avdeling/region.

SpareBank 1 Østlandet har svært få deltidsstillinger, noe som kan være en begrensende faktor for å inkludere mennesker med nedsatt funksjonsevne. På noen få områder er det åpnet for bruk av deltid for å inkludere ansatte med nedsatt funksjonsevne. Arbeidet videreføres i 2024.

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 2023

- 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.

Søkerstatistikken fra 2023 viser at vi ikke har oppnådd tilstrekkelig kjønnsbalanse og mangfold blant søkerne til enkelte stillingskategorier. Vi må imidlertid erkjenne at vi i noen kategorier påvirkes av det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. For eksempel vil vi ikke kunne oppnå kjønnsbalanse blant søkerne til IT-stillinger og avansert analyse, ettersom det fortsatt er svært få kvinner som utdannes innen disse yrkene.

I 2024 vil vi fortsette arbeidet med å gjennomgå tekst, bildebruk og stillingsannonser for å vurdere hvordan disse appellerer til ulike grupper i samfunnet. Målet er å sikre et økt mangfold blant søkerne.

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 oppfølgingsamtaler, 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 2023

- I løpet av 2023 fullførte 28 medarbeidere, hvorav 12 kvinner og 16 menn, et masterprogram i Digital transformasjon i finansbransjen. I tillegg gjennomførte 5 medarbeidere andre masterstudier.
- I 2023 gjennomførte hver medarbeider i gjennomsnitt 72,9 timer med intern og ekstern opplæring, en økning fra 63,4 timer i 2022.
- Vi har i år hatt en intern mobilitet, hvor 17 kvinner og 17 menn har endret stilling eller arbeidssted.
- 8 ledere har gjennomført opplæring for nye ledere i samarbeid med SNN.

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 2023

Risikovurderingen for 2022 avdekket manglende ressurser/tid til systematisk arbeid med integrering og arbeidstrening for eksterne som står utenfor arbeidsmarkedet. Dette gjelder også for 2023. Vi har i 2023 hatt:

- 1 deltager fra "hurtigspor på Hedmarken".
- 1 person på arbeidstrening fra Nav.
- Vi har i 2023 hatt en større satsing på inkludering ift psykisk helse:
 - Egen undersøkelse om psykologisk trygghet, etterfulgt av workshop i avdelingsmøter om psykologisk trygghet.
 - Psykologisk trygghet og styrkebasert tilnærming som tema på ledersamling.
 - Webinar for alle medarbeidere om psykologisk trygghet og styrkebasert tilnærming.
 - Mental styrketrening hvor alle ansatte får tilbud om å kartlegge sin mentale helse. På indikasjon får man tilbud om tilpasset digitalt treningsprogram med veiledning, bistand fra psykolog. Ved behov henvises man også videre til mer omfattende behandling.

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 2023

- 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 jevnlige «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 kundedadferd 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 2023:

- Vi har hatt en pilot i Oslo/Akershus på krevende kundedadferd.

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 har videreført ukentlig pulsmåling av arbeidsmiljø. Dette har gjennom året gitt bedre oversikt over eventuelle tilfeller av mobbing og trakassering, enn tidligere medarbeiderundersøkelser som ble gjennomført en gang i året. Vi har hatt tre saker underoppfølging på dette området i 2023, og vi har ekstern bistand i form av psykologspesialist og bht. En av disse sakene er avsluttet.

Det er i 2023 laget en innsiktsartikkel for å tydeliggjøre våre rutiner og forpliktelser i forbindelse med håndtering av mobbing, og trakassering.

2.9 Oppsummering av risikovurdering

I januar 2023 gjennomførte vi en risikovurdering. Tabellen nedenunder oppsummerer de viktigste risikoene:

Risikoer i rød sone som vi må jobbe mer med

- 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 i gul sone som vi skal følge med på

- Manglende ressurser/tid til systematisk arbeid med inkludering, likestilling og mangfold.
- 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.

Arbeidet med risikoer i rød sone videreføres i 2024.

- Ny lønnsanalyse på lønn og kjønn lages i forkant av neste lønnsoppgjør. Det skal også lages egne lønnsbaner som brukes på ulike stillingskategorier i forbindelse med rekruttering. Her vises det også til internstatistikk som gir mulighet til å være oppmerksom på lønnsforskjeller.
- Det ble i 2023 laget en egen handlingsplan for å være attraktiv for et mangfold av medarbeidere. Handlingsplanen har tiltak på følgende satsingsområder: Godt arbeidsmiljø, god opplæring, karriere og utviklingsmuligheter, konkurransedyktig lønn og betingelser, god ledelse, god profilering og kommunikasjon eksternt og internt. Les mer om dette i årsrapport. Arbeidet fortsetter i 2024
- Vi fortsetter vårt arbeid med psykisk helse i 2024 jfr punkt 2.6 om inkludering og tilrettelegging.
- I Q1 2024 skal partssammensatt utvalg gjennomgå Arp rapport og revidere risikovurdering fra 2023.