



Årsrapport redegjørelse likestilling og ikke-diskriminering 2024

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:

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

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 direktør 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 generalforsamling hadde ved årsskiftet en kjønnsfordeling på 40 prosent (8) kvinner og 60 prosent (12) menn - uendret fra 2023. Av styrets sju medlemmer er tre kvinner og fire menn, og av styrets varamedlemmer er to kvinner og to menn - uendret fra 2023. Valgkomiteer har 43 % (6 av 14) kvinneandel, tilnærmet uendret fra 2023.

Bankens ledergruppe består ved utgangen av 2024 av tre kvinner og fem menn. Blant mellom- og teamledere med personalansvar er det seks kvinner og tre menn. Antall menn er redusert fra fire, mens antall kvinner er likt. Totalt ansatte i banken er fordelt på 64 kvinner og 37 menn. Antall har steget med 12 fra i fjor, sju kvinner og fem menn.

	2024	2024	2023	2023
Andel kvinner i styret	Antall	%	Antall	%
	3	42,8 %	3	42,8 %
Kjønnsbalanse, totalt antall i banken				
Kvinner	64 stk	63 %	57 stk	64 %
Menn	37 stk	37 %	32 stk	36 %
Uttak av foreldrepermisjon	Dagsverk	%	Dagsverk	%
Menn	245	3,0 %	95	1,3 %
Kvinner	234	1,7 %	205	1,5 %
Fravær pga syke barn	Dagsverk	%	Dagsverk	%
Menn	21	0,2 %	25	0,3 %
Kvinner	31	0,2 %	30	0,4 %
Andel deltid	Antall	%	Antall	%
Kvinner	6 stk	9,4 %	3 stk	5,3 %
Menn	3 stk	8,1 %	1 stk	3,1 %
Midlertidig ansatte	Antall		Antall	
Kvinner	2 stk	1,9 %	5 stk	5,6 %
Menn	1 stk	0,9 %	1 stk	0,9 %

Det er nesten dobbelt så mange kvinner som menn i banken, men vi ser en variasjon fra avdeling til avdeling.

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. Seks av ni deltidsansatte er studenter i kundesenteret.

Gruppen midlertidig ansatte består pr 31.12 2024 av en mann og to kvinner. At tallet er lavere enn i fjor, henger sammen med faste ansettelser i kundesenteret.

4. Risikoområder og mål

Risikoområder	Mål
Rekruttering	Alle som søker på stillinger i Jæren Sparebank skal oppleve likebehandling Jobbe for god kjønnsbalansen i alle avdelinger
Forfremmelse og utviklings-muligheter	Ved nye stillinger og/eller arbeidsoppgaver i banken/avdelingen skal det legges til rette for at alle involverte ansatte gis en mulighet til å vise interesse Mål om 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 kjønns-basert 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 arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne foretas det individuell tilrettelegging av arbeidet.

Løpende 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 fortsatt 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 utviklingsmuligheter 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.

Løpende 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.
- Aktuell/nødvendig opplæring skal tilrettelegges for den enkelte ansatte ved for eksempel 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

Ansatte i Jæren Sparebank skal ha en sunn balanse mellom jobb og fritid. Det skal legges til rette for at ansatte skal få anledning til å utføre arbeidet sitt på en god måte.

Løpende tiltak

- Banken har fokus på universell utforming på alle kontor. Dette ivaretas bl.a. gjennom den årlige vernerunden. Vi har avtale med bedriftshelsetjeneste, og ergoterapeut tilgjengelig om det skulle være behov for ytterligere faglig veiledning.
- Tilrettelegging for at ansatte i alle livsfaser skal bl.a. kunne delta på møter, fleksibilitet til å kunne tilpasse arbeidstiden/-sted og fri med lønn til flytting, oppstart barnehage/skole og nødvendig pleie av nærstående.

4.4 Arbeidsmiljø, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

En arbeidsplass preget av et godt arbeidsmiljø bidrar til økt engasjement, profesjonell yrkesutøvelse og det er helsefremmende.

Løpende tiltak

- For å kartlegge status på arbeidsmiljø, har vi årlig medarbeidertilfredshetsundersøkelse (MEI) med konkrete mål og handlingsplaner.
- Vi har rutiner for å melde inn uønska hendelser med muligheter for å være anonym.

4.5 Lik lønn for likt arbeid

Lønnskartlegging er et krav annenhvert år og ble rapportert om i 2023 – viser til fjorårets rapport for detaljer. Det jobbes løpende med tiltakene. Ny kartlegging og status kommer i rapporten for 2025.