



**Årsrapport redegjørelse  
likestilling og ikke-diskriminering  
2025**

## 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 fremgår av likestillings- og diskrimineringsloven (LOV-2017-06-16-51) § 26 og omfatter følgende diskrimineringsgrunnlag:

- funksjonsnedsettelse
- kjønn
- graviditet, foreldrepermisjon og adopsjon
- omsorgsoppgaver
- etnisitet, religion og livssyn
- seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk
- Kombinasjoner av disse (sammensatt diskriminering)

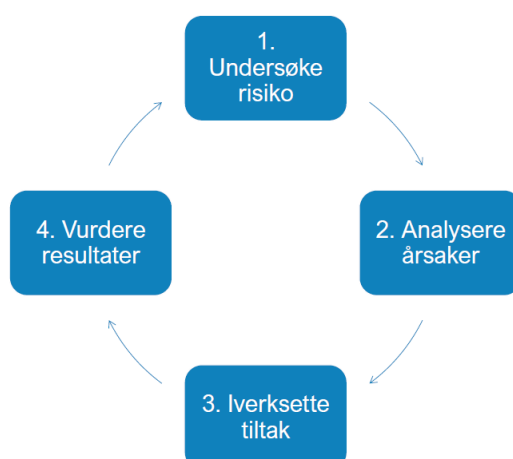
Plikten gjelder hele personalpolitikken:

- rekruttering
- forfremmelse og utviklingsmuligheter
- tilrettelegging
- muligheter for å kombinere arbeid og familieliv
- lønn og arbeidsvilkår
- og plikt til å forebygge trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

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 et utvalg (ARP-utvalget) som består av to tillitsvalgte, leder HR og direktør privatmarked som skal drive dette arbeidet ut fra en 4-steps arbeidsmetode:



I tillegg til møter i utvalget, er likestilling og ikke-diskriminering 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.

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.

### 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 50 prosent (10) kvinner og 50 prosent (10) menn. Av styrets sju medlemmer er tre kvinner og fire menn, og av styrets varamedlemmer er tre kvinner og en mann. Valgkomiteer har 41,7 % (5 av 12) kvinneandel.

Bankens ledergruppe består ved utgangen av 2025 av to 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 63 kvinner og 40 menn. Antall har steget med 2 fra i fjor; minus en kvinne og pluss tre menn.

	2025	2025	2024	2024	2023	2023
<b>Andel kvinner i styret</b>	<b>Antall</b>	<b>%</b>	<b>Antall</b>	<b>%</b>	<b>Antall</b>	<b>%</b>
	3	42,8 %	3	42,8%	3	42,8 %
<b>Kjønnsbalanse, totalt antall</b>	<b>Antall</b>	<b>%</b>	<b>Antall</b>	<b>%</b>	<b>Antall</b>	<b>%</b>
Kvinner	63	61,2 %	64 stk	63 %	57 stk	64 %
Menn	40	38,8 %	37 stk	37 %	32 stk	36 %
<b>Uttak av foreldrepermisjon</b>	<b>Dagsverk</b>	<b>%</b>	<b>Dagsverk</b>	<b>%</b>	<b>Dagsverk</b>	<b>%</b>
Menn	269	3,1 %	245	3,0 %	95	1,3 %
Kvinner	0	0 %	234	1,7 %	205	1,5 %
<b>Fravær pga syke barn</b>	<b>Dagsverk</b>	<b>%</b>	<b>Dagsverk</b>	<b>%</b>	<b>Dagsverk</b>	<b>%</b>
Menn	41	0,4 %	21	0,2 %	25	0,3 %
Kvinner	56	0,4 %	31	0,2 %	30	0,4 %
<b>Andel deltid</b>	<b>Antall</b>	<b>%</b>	<b>Antall</b>	<b>%</b>	<b>Antall</b>	<b>%</b>
Kvinner	7	11,1 %	6 stk	9,4 %	3 stk	5,3 %
Menn	3	7,5 %	3 stk	8,1 %	1 stk	3,1 %
<b>Midlertidig ansatte</b>	<b>Antall</b>	<b>%</b>	<b>Antall</b>	<b>%</b>	<b>Antall</b>	<b>%</b>
Kvinner	1	1,6 %	2 stk	1,9 %	5 stk	5,6 %
Menn	0	0 %	1 stk	0,9 %	1 stk	0,9 %

Den totale kjønnsbalansen i banken har blitt mer balansert de siste årene, men vi ser en variasjon fra avdeling til avdeling. Noen avdelinger er veldig mannsdominert, for eksempel bedriftsmarked og noen er veldig kvinnedominerte, for eksempel dagligbank, depot og AHV.

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, men er i stor grad knyttet til eget ønske og omsorgsoppgaver. Fem av ti deltidsansatte er studenter i kundesenteret.

Gruppen midlertidig ansatte består pr 31.12 2025 av en kvinne.

#### 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 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 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 flyttedag, 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 medarbeidertilfredshets-undersøkelse (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

Kartleggingen for 2025 tilkjenner en skjevfordeling lønnsmessig mellom kvinner og menn i de fleste gruppene, men også en forbedring siden sist kartlegging i 2023. Unntaket er ledergruppen som er en liten gruppe og sårbar for endringer i kjønns sammensetning.

De andre gruppene er relativt store. Alle gruppene omfatter ansatte med ulik erfaring og ansiennitet.

Bonusutbetalingen som er lik for alle, er med i lønnsgrunnlaget.

	2021	2023	2025	
<b>Andel kvinner fordelt på stillingsnivå, %</b>				
Gruppe 1 – rådgivere dagligbank og kundesenter, øvrig stab*	86	77	87	
Gruppe 2 – rådgivere PM	86	78	65	
Gruppe 3 – rådgivere BM	33	20	18	
Gruppe 4 – fagledere og mellomledere	39	53	55	
Gruppe 5 – ledergruppen**	40	57	33	
Kvinner lønn som andel av menns (etter stillingsnivå), %***				Total lønn***
Gruppe 1 – rådgivere dagligbank og kundesenter, øvrig stab*	84	89	100	98
Gruppe 2 – rådgivere PM	95	86	91	90
Gruppe 3 – rådgivere BM	86	91	90	90
Gruppe 4 – fagledere og mellomledere	87	84	86	87
Gruppe 5 – ledergruppen**	102	99	93	93
<b>Gjennomsnittslønn i hele 1.000</b>				
Totalt	705	815	900	921
Menn	831	926	1.039	1.066
Kvinner	644	755	818	836

\*Studenter i kundesenteret er ikke med i lønnsgrunnlaget for stillingsgruppe 1

\*\*Adm. direktør er ikke med i lønnsgrunnlaget for stillingsgruppen 5

\*\*\*Inkl overtid, tillegg, ulempetillegg og bil

Lønnsarter utover fastlønn og bonus er relativt jevnt fordelt mellom kjønnene og gir ikke store utslag.

## 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.
- Alle ansettelse og lønnstilbud godkjennes i Ansettelsesutvalget, der en blanding av ledelsen og tillitsvalgte sitter for å sikre en mest mulig rettferdig behandling.