

ARP-rapport om likestilling og mangfold

Innhold

Innledning	2
Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling	2
Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering	3
1. Risiko for diskriminering eller hindre for likestilling	4
2. Årsaken til identifiserte risikoer	5
3. Tiltak.....	6
4. Vurdere resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet fremover	6

Innledning

Grue Sparebank jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene. Vi ønsker å være en arbeidsplass hvor alle ansatte har like muligheter til utvikling og karriere, og er stolte av våre verdier og vårt engasjement for å skape et mangfoldig og inkluderende arbeidsmiljø.

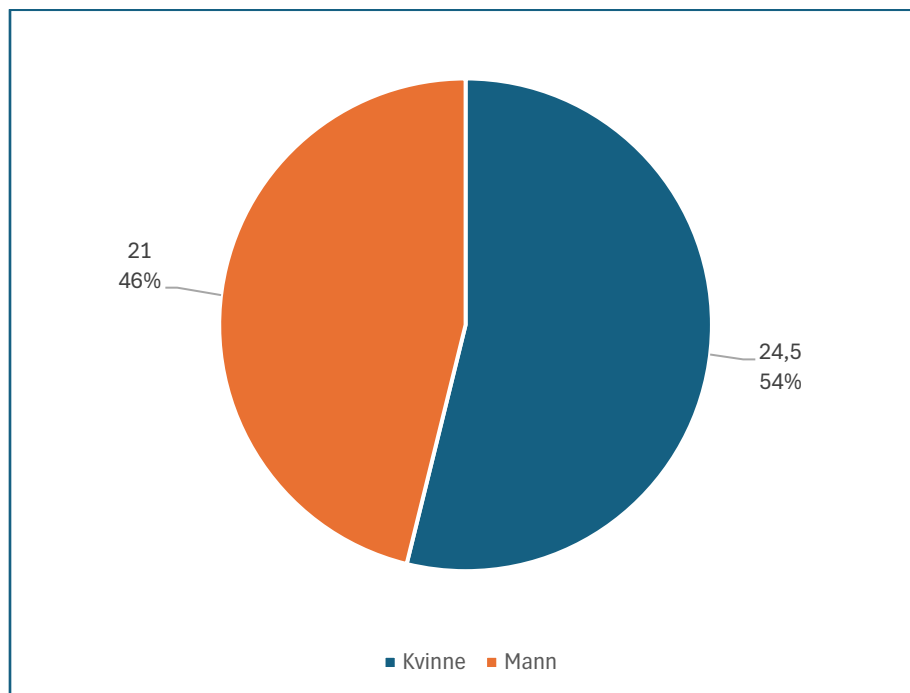
Grue Sparebank er forpliktet til å fremme likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. I henhold til aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) har vi gjennom året 2025 arbeidet aktivt, målrettet og planmessig for å sikre et inkluderende og rettferdig arbeidsmiljø for alle ansatte.

Rapporten er utformet i henhold til gjeldende lovkrav, hvor vi beskriver de faktiske forhold når det gjelder likestilling i virksomheten (Del 1), samt en redegjørelse for hvordan vi overholder aktivitetsplikten og hvordan vi jobber etter den lovbestemte firetrinnsmetoden (Del 2).

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

I del 1 av redegjørelsesplikten gjør vi rede for de faktiske forhold når det gjelder likestilling i virksomheten.

Kjønnsbalanse totalt i virksomheten

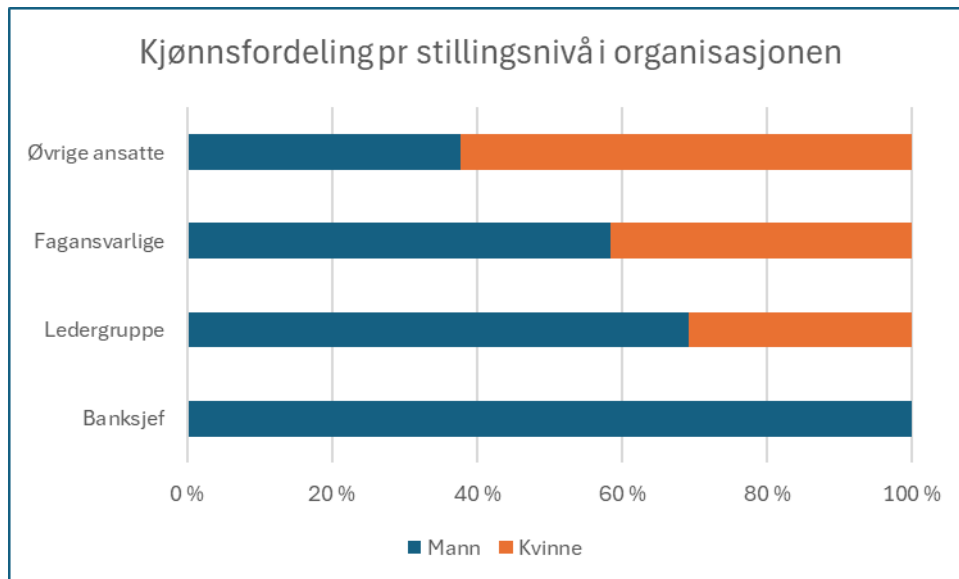


Definisjon av stillingsnivåer

I bankens organisasjonsmatrise og fullmaktsmatrise opererer vi med følgende stillingsnivåer:

- Banksjef (Nivå 1)
- Ledergruppe (Nivå 2)
- Fagansvarlige (Nivå 3)
- Øvrige ansatte (Nivå 4)

Kjønnsbalanse etter nivå



Lønnskartlegging

Likelønnskartlegging er gjennomført i henhold til gjeldende lovkrav. Som en del av denne prosessen består kartleggingen av å gruppere ansatte som utfører likt eller tilnærmet likt arbeid. Deretter er gruppene vurdert med en metode for arbeidsevaluering. Vi kom ut med 6 ulike grupper. Ingen av gruppene vises i rapporten grunnet personvern hensyn (færre enn 5 av hvert kjønn i gruppen).

Lønnsforskjeller totalt i virksomheten (kjønnsnivå i kroner eller prosent)

	Antall	%	Lønnsandel i %	Gjennomsnittlig ansiennitet
Kvinne	24,5	54 %	46 %	9
Mann	21	46 %	54 %	8
Total	45,5	100 %	100 %	8,5

Øvrige nøkkeltall

<u>Midlertidig ansatte</u>
Kvinner: 3
Menn: 0

<u>Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon</u>
Kvinner: 0 uker
Menn: 9 uker

<u>Deltidsansatte</u>
Kvinner: 1
Menn: 0

Ufrivillig deltid

Banken har p.t ingen ufrivillig deltidsansatte.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og retningslinjer for likestilling og mot diskriminering

En rekke av bankens styrende dokumenter inneholder retningslinjer som skal hjelpe bankens ansatte i arbeidet med å redusere risiko for diskriminering og hindre for likestilling:

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens etiske retningslinjer, retningslinjer for godtgjørelse, personalhåndbok og HMS-håndbok
- AMU (arbeidsmiljøutvalg) har likestillingsarbeid som del av sitt årshjul
- Banken har innarbeidede varslingsrutiner

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

I henhold til aktivitetsplikten, følger vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering en fire-trinns metode:

1. Undersøke risiko for diskriminering eller hindre likestilling
2. Analysere årsaken til identifiserte risikoer
3. Iverksette tiltak
4. Vurdere resultatet av arbeidet

1. RISIKO FOR DISKRIMINERING ELLER HINDRE FOR LIKESTILLING

Vi har vurdert risiko for diskriminering eller hindre for likestilling innenfor områdene:

- Rekruttering
- Lønns- og arbeidsvilkår
- Forfremmelse og utviklingsmuligheter
- Tilrettelegging
- Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

	Beskrivelse av risikoklasser
Lav	Det er mulig at hendelsen kan oppstå (10-25% sjanse, men det er ikke meget sannsynlig)
Moderat	Det er rimelig sannsynlighet (25-60% sjanse) for at hendelsen kan oppstå
Høy	Det er ganske høy sannsynlighet (60-90% sjanse) for at hendelsen kan oppstå

	Lav	Moderat	Høy
Rekruttering			
Lite mangfold i søkermassen		X	
Nettverksrekruttering		X	
Lønns- og arbeidsvilkår			
Forskjeller mellom kvinner og menns lønn	X		
Ulik lønn for likt arbeid	X		
Forfremmelse og utviklingsmuligheter			
Lite strukturert kompetanseutvikling	X		
Tilrettelegging			
Ikke godt nok tilrettelagt for personer med nedsatt funksjonsevne	X		
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv			
Lite fleksible ordninger	X		

2. ÅRSÅKEN TIL IDENTIFISERTE RISIKOER

Rekruttering

Banken har ingen rekrutteringspolicy, dette er en prioritert oppgave for 2026. Kjønnfordelingen i ansettelser viser en overvekt av kvinner, noe som i stor grad reflekterer sammensetningen i søkermassen. I enkelte avdelinger kan dette medføre en moderat risiko for skjev kjønnsfordeling og kan derfor være et hinder for likestilling. I noen tilfeller veier hensynet til faglige kvalifikasjoner eller personlige egenskaper tyngre enn hensynet til sammensetning av kjønn.

Bankens lokasjon kan påvirke mangfoldet i søkerbasen, da flere av våre filialer er plassert utenfor de store byene i fylket. Det eksisterer en viss risiko for at rekrutteringsprosesser preges av personlige nettverk – at man «kjenner noen som passer til stillingen» - noe som kan ekskludere kvalifiserte kandidater utenfor denne kretsen.

Lønns- og arbeidsvilkår

Det er per i dag enkelte lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, samt noe forskjell i lønn for likt utført arbeide. Årsakene til dette kan være at lønn ikke er tilstrekkelig nivellert ved interne stillingsendringer eller at personer med høy forhandlingsstyrke forhandler seg til høyere lønn enn personer med lavere forhandlingsstyrke. Risikoen for diskriminering eller hindre for likestilling vurderes likevel som lav. Banken har etablerte prinsipper for lønnsfastsettelse og gjennomfører årlige lønnskartlegginger for å identifisere eventuelle skjevheter.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Det er tydelig forankret i organisasjonen at vurderinger rundt forfremmelser baseres på den enkeltes prestasjoner, kompetanse og kvalifikasjoner – og ikke på alder, kjønn eller annen personlig bakgrunn. Vi tilbyr opplæringsmuligheter for alle ansatte og legger til rette for kompetanseheving på tvers av organisasjonen. Dette bidrar til at ansatte gis like muligheter til å utvikle seg.

Tilrettelegging

Risikoen for diskriminering eller hindre for likestilling knyttet til tilrettelegging vurderes som lav. Alle bankens filialer holder til på bakkeplan med god tilgjengelighet og adkomst for personer med nedsatt funksjonsevne.

Kantine på Kirkenær og i Hamar er tilgjengelig med heis i bygget, utenfor bankens lokaler, og med egen inngang som ikke er optimalt utformet for personer med nedsatt funksjonsevne. Toalett for personer med nedsatt funksjonsevne er på Kirkenær tilgjengelig i bygget, utenfor bankens lokaler.

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

I vår risikovurdering har vi funnet at det er lav risiko for diskriminering eller hinder for likestilling når det gjelder muligheten for å kombinere arbeid og familieliv. Dette skyldes flere faktorer inkludert fleksible arbeidstider, muligheter for hjemmekontor ved behov og en inkluderende bedriftskultur som støtter ansatte i å balansere profesjonelle og personlige forpliktelser. Videre har vi implementert retningslinjer som sikrer at alle ansatte, uavhengig av kjønn, har lik tilgang til permisjonsordninger og andre støtteordninger. Disse tiltakene bidrar til å skape et arbeidsmiljø hvor alle kan trives og utvikle seg, samtidig som de ivaretar sine familiære forpliktelser.

3. TILTAK

Rekruttering

For å sikre likebehandling og redusere risikoen for diskriminering i rekrutteringsprosessene, har banken allerede etablert risikoreduserende tiltak:

- HR-avdeling har ansvar for rekruttering. Dette sikrer likebehandling og objektive vurderinger i ansettelsesprosesser.
- Ansettelsesutvalgt. Utvalget er etablert og består av HR, tillitsvalgte og ledelse.

Planlagte tiltak:

- Utvikle en rekrutteringspolicy. Utarbeide en egen rekrutteringspolicy som tydeliggjør prinsipper og prosedyrer for inkluderende og rettferdig rekruttering. Dette vil være et viktig verktøy for å sikre systematikk og etterprøvnbarhet i rekrutteringsarbeidet.
- Utvikle lederhåndbok som inneholder retningslinjer for rekruttering. Håndboken skal bygge på HR-strategien og rekrutteringspolicyen som er under utvikling.
- Utarbeide en kjønnsnøytral lønnspolicy i tråd med likelønnsdirektivet

Lønns- og arbeidsvilkår

- Årlig gjennomføre medarbeiderundersøkelser
- Kontinuerlig dialog mellom bedriften og de tillitsvalgte

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

- Systematisk oppfølging i medarbeidersamtaler. Gjennom regelmessige medarbeidersamtaler kartlegges den enkeltes utviklingsbehov og karriereønsker. Dette gir grunnlag for målrettet kompetanseutvikling og bidrar til at ansatte får støtte i sin faglige og personlige utvikling

Tilrettelegging

Banken er bevisst sitt ansvar for tilrettelegging og følger opp eventuelle behov individuelt dersom de oppstår, i tråd med gjeldende regelverk og prinsipper for inkludering.

Alle lokasjoner har adkomst på bakkeplan. Det er etablert rutiner for ergonomisk gjennomgang og tilpasning av arbeidsplasser, inkludert bruk av hev-/senk-pulter. Banken gjennomfører regelmessig vernerunder og følger opp arbeidet med arbeidsmiljøet systematisk gjennom AMU.

I tillegg praktiserer banken stor grad av fleksibilitet med hensyn til arbeidssted. Ansatte har mulighet til å jobbe fra hjemmekontor eller ulike kontorer ved behov. Denne fleksibiliteten bidrar til å ivareta både individuelle behov og livssituasjoner, og støtter opp under et inkluderende arbeidsmiljø.

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Banken har etablert flere tiltak som bidrar til å sikre at ansatte har gode muligheter til å kombinere arbeid og familieliv. Dette er en viktig del av vårt arbeid for likestilling og et inkluderende arbeidsmiljø:

- Fleksibel arbeidstid
- Muligheter for hjemmekontor
- Lik tilgang til permisjonsordninger
- Gode velferdspermisjonsordninger

4. VURDERE RESULTATER AV ARBEIDET OG FORVENTNINGER TIL ARBEIDET FREMOVER

Medarbeiderundersøkelser viser at alle er fornøyde med forholdet til kollegaer og at det fysiske arbeidsmiljøet er bra. Undersøkelsen viser at vi scorer veldig høyt på sosialt samspill. Vi har

gjennomført en risikovurdering innenfor områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, fremmelse og utviklingsmuligheter, tilrettelegging, og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv. Resultatene viser at risikoen for diskriminering eller hindre for likestilling generelt vurderes som lav.

Forventninger til fremtidig arbeid

Selv om vi har oppnådd gode resultater, er det viktig å fortsette arbeidet for å sikre likestilling og motvirke diskriminering. Vi har identifisert flere områder hvor vi kan forbedre oss ytterligere, beskrevet under tiltak. Ved å fokusere på disse områdene, forventer vi å oppnå enda bedre resultater i vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering.