

Rapport iht. aktivitets og redegjørelsesplikten (ARP)

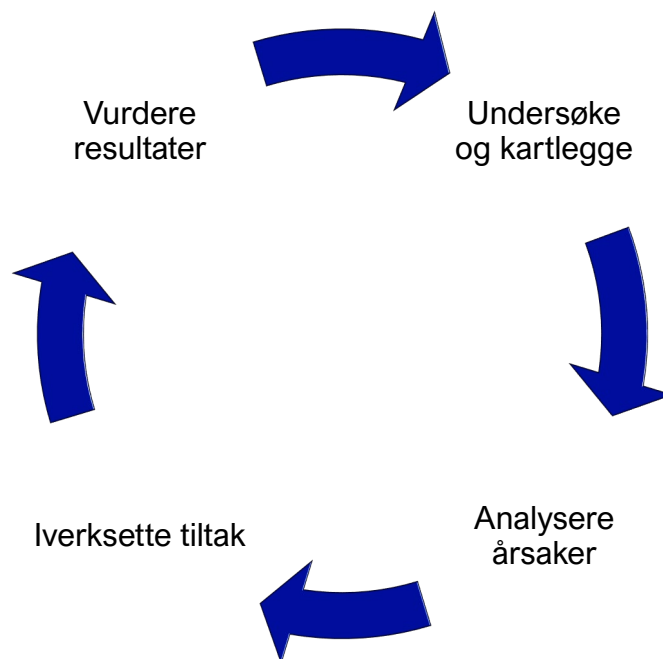
2024

 Flekkefjord
Sparebank



Arbeidsgivere i private virksomheter med flere enn 50 ansatte har en konkret aktivitetsplikt og en redegjøringsplikt for arbeidet med likestilling og diskriminering. Vi skal jobbe for økt likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene. Arbeidet skal minimum omfatte følgende områder: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeidsliv og familieliv. Vi skal også jobbe for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Dette arbeidet skal skje i samarbeid med tillitsvalgte.

Vi følger den lovbestemte fire-trinns metoden.



Risiko for diskriminering og hindre for likestilling:

Vi er bundet av Hovedavtalen og Sentralavtalen mellom Finansforbundet og Finans Norge. Vi har derfor en del retningslinjer å følge i den sammenheng, men risiko for diskriminering kan forekomme i ledd som ikke er regulert i nevnte avtaler. Vi har vurdert risikoene hos oss med følgende resultat:

Fysiske forhold: Risiko for diskriminering ved fysiske forhold vurderes som lav. Kontorlokalene er tilpasset rullestolbrukere, toaletter er kjønnsnøytrale, alle kontor har hev-og-senk pult, jevnlig gjennomgang av fysiske forhold med BHT og verneombud, byggforvalter tilrettelegger etter behov.

Rutiner: Risiko for at våre rutiner kan være diskriminerende vurderes som lav. Vi har utarbeidet etiske retningslinjer, varslingsrutine og anonyme medarbeiderundersøkelser.

Avtaler: Risiko for at våre avtaler kan være diskriminerende vurderes som lav. Samtlige avtaler som involverer bankens ansatte utarbeides i samråd med tillitsvalgte, og styret har 2 ansattrepresentanter som deltar under styrebehandling av avtaler.

Vaner, fordommer og holdninger: Risiko for at vaner, fordommer og holdninger kan være diskriminerende vurderes som moderat. De etiske retningslinjene skal sikre at vi har de rette

holdningene i banken. Videre har vi egen varslingsrutine, samarbeids- og arbeidsmiljøutvalg, medarbeiderundersøkelser, medarbeidersamtaler, tillitsvalgte, verneombud som kan benyttes dersom diskriminering skulle forekomme.

Kjønnsbalanse og kjønnsforskjeller i deltid, midlertidighet og uttak av foreldrepermisjon:

Deltid: vi har per 31.12.24 totalt 10 ansatte som jobber frivillig deltid. 8 av disse er kvinner og 2 er menn.

Midlertidig: vi har per 31.12.24 7 midlertidig ansatte, hvor 4 er kvinner og 3 er menn. Disse fyller krav til vikariater etter AML §14-9 b., praksisarbeid etter AML §14-9 c., og arbeid av midlertidig karakter etter AML §14-9 a. Samtlige har først tatt del i vårt sommer internship.

Foreldrepermisjon: Gjennomsnitt antall uker er 7 for kvinner og 2,5 for menn. 2 kvinner har i 2024 hatt foreldrepermisjon på hhv. 44 og 57 dager. 4 menn har tatt ut lønnet omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel på 2 uker hver i 2024, hvor en valgte å ta ut permisjon uten lønn i 2 uker ekstra. Disse vil sannsynligvis ta ut sin foreldrepermisjon i 2025/2026.

Ufrivillig deltid blant kvinner og menn: Vi har ingen i banken som jobber ufrivillig deltid.

Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike nivå:

Kjønnsbalanse i virksomheten

*	Kvinner	Menn
Nivå 1	100%	0%
Nivå 2	40%	60%
Nivå 3	44%	56%
Nivå 4	38%	62%
Nivå 5	62%	38%

Kvinnens lønn i % av menns beregnet pr. 100% stilling pr. stillingsnivå

*	Fastlønn	Kontantytelser	Naturalytelser
Nivå 1	NA	NA	NA
Nivå 2	95%	50%	61%
Nivå 3	86%	67%	101%
Nivå 4	104%	113%	114%
Nivå 5	96%	140%	139%

Kontantytelser: Bonus, overtid, andre tillegg - Naturalytelser: Forsikringer, rentefordel lån, telefon

*

Nivå 1 = adm. Banksjef

Nivå 2 = ledergruppen

Nivå 3 = avdelingsledere/fagledere

Nivå 4 = finansielle rådgivere/bedriftsrådgivere/kreditt

Nivå 5 = drift/merkantil/kunderådgivere

Analysere årsaker


Forskjeller i kontantytelser/naturalytelser har en sammenheng med oppstart arbeidsforhold, størrelse på lån og andre kjønnsnøytrale faktorer.

Ansatte kan ha noe forskjellig ansvar, erfaring og kompetanse på samme stillingsnivå, dette vil kunne gi forskjeller uavhengig av kjønn.

Tiltak for å hindre diskriminering og sikre likestilling

Et av våre viktigste mål som en engasjert og ansvarlig samfunnsaktør, er å bidra til å skape gode og levende lokalsamfunn i de regioner der banken er representert, som også er bærekraftige. Likestillingsarbeidet er en integrert del i alle prosesser i banken. Det er også lagt stor vekt på dette i vår bærekraftstrategi. Til tross for at Norge er et av verdens mest likestilte land, har vi fortsatt en lang vei å gå. I vårt distrikt er vi blant de dårligste i landet på kvinner i ledelse. Dette er sentralt for fremtidig verdiskapning blant annet fordi forskning viser at bedrifter med høy grad av likestilling, gjør det generelt bedre enn bedrifter med lavere grad av likestilling. Likestilling handler om en rettferdig fordeling av makt, innflytelse og ressurser, og nettopp derfor er FN's bærekraftsmål nr. 5 – likestilling mellom kjønnene, en viktig del av Flekkefjord Sparebanks bærekraftstrategi. Flekkefjord Sparebank ønsker å rette fokus på like muligheter uansett kjønn, samt lik lønn for likt arbeid, og vi har derfor satt oss følgende mål:

Vår overordnede målsetning er å bruke vår posisjon til å fremme likestilling og styrke kvinners stilling på alle nivåer i vår region, samt bidra til rettferdig fordeling av makt, innflytelse og ressurser mellom kjønnene.

Hovedmål	Interne mål	Eksterne mål
	<ul style="list-style-type: none"> • Sikre likestilling ved ansettelser, posisjoner, arrangementer og styrende organer med mål om minimum 40% av begge kjønn i ledende stillinger og tillitsverv. • Like muligheter for jobb, samt lik lønn for likt arbeid, uansett kjønn. • Like muligheter for alle kjønn i ulike livssituasjoner 	<ul style="list-style-type: none"> • Bidra til å redusere økonomiske forskjeller mellom kjønnene, gjennom å inkludere begge partnere i vår økonomiske rådgivning. • Fremme kvinnelige grundere som tar initiativ til utvikling i vår markedsføring. • Bidra til å påvirke like muligheter for menn og kvinner til å bidra i samfunnet gjennom vårt samfunnsengasjement. • Utjevne forskjeller mellom kjønnene i lag og foreninger ved å fremheve rollemodeller fra alle kjønn.

Familie og fritid

Flekkefjord Sparebank skal være en inkluderende arbeidsplass hvor det skal være mulig å kombinere karriere med familieliv. Foreldreansvar skal ikke være til hinder for utvikling, lønn og karriere. Flexibilitet og tilrettelegging for foreldrepermisjon er et viktig tiltak for å sikre likestilling. Ansatte som er i foreldrepermisjon i minst 5. mnd. har avtalefestet rett til

lønnsøkning. Ansatte har rett til full lønn og full opptjening av feriepenger under foreldrepermisjon, og full lønn ved omsorgspermisjon. Vi har ordninger som gir ansatte fri med lønn for tilvenning i barnehage, første skoledag og ved anledninger hvor barn må følges til lege/tannlege/annet. Vi arbeider og holder møter på dagtid, og har en romslig avtale om fleksitid. Dette bidrar til at ansattes fritid blir skjermet.

Diskriminering

I Flekkefjord Sparebank har vi nulltoleranse for alle former for diskriminering. Her menes alle former for usaklig forskjellsbehandling på grunn av kjønn, graviditet, foreldrepermisjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, alder og andre vesentlige forhold ved en person. Dette inkluderer verbal, fysisk og seksuell trakassering, og er i overensstemmelse med grunnlagene som er oppstilt i likestillings- og diskrimineringsloven. For ansatte som opplever diskriminering har vi mange verktøy for å sikre at det blir tatt tak i. Samarbeids- og arbeidsmiljøutvalget har faste møte hvert kvartal hvor ansatte har mulighet til å sende inn anonyme saker de ønsker belyst til verneombud. Vi er tilknyttet bedriftshelsetjeneste som kan gi råd og bistå ansatte. Vi utfører anonyme medarbeiderundersøkelser jevnlig og har en fast samtalestruktur for lønnsamtaler og utviklingssamtaler mellom leder og medarbeider. Vi har 4 tillitsvalgte som ansatte kan rådføre seg med og som kan bistå ansatte i saker.

Arbeidsmiljø

Høsten 2024 utførte vi en større medarbeiderundersøkelse hvor vi fikk meget gode resultater og god innsikt i arbeidsmiljøet. Overordnet målte undersøkelsen engasjement hos ansatte basert på 7 drivere: trivsel, utvikling, ledelse, samarbeid, stolthet, retning og anerkjennelse. Overordnet resultat på undersøkelsen var 80 (scala fra 0 til 100). En annen viktig KPI for oss er Net Promoter Score som måler i hvilken grad ansatte vil anbefale Flekkefjord Sparebank som arbeidsgiver til andre. Vårt resultat i 2024 var på 36, hvor en score på 0+ regnes som ok, 20+ regnes som bra og 30+ regnes som veldig bra. I forhold til anonyme medarbeiderundersøkelser er det også blitt besluttet at vi i 2025 gjennomfører en undersøkelse som handler om likestilling og diskriminering. Videre vil vi måle dette hvert år.

Vi scorer også veldig bra på spørsmål som:

- Jeg tør å si i fra når jeg har en annen mening
- Hvordan vil du si at vi behandler hverandre på jobb
- Denne arbeidsplassen har et godt psykososialt arbeidsmiljø

En viktig del av arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er å kartlegge og iverksette tiltak for å gjøre forholdene best mulig for alle som jobber i Flekkefjord Sparebank. Oppfølging og arbeid med resultatene gjennomføres i alle deler av banken. Slik har de ansatte mulighet til å påvirke og være med på å forme arbeidshverdagen.

Vurdere resultater av arbeidet

Vi har allerede på plass mange tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering, og vil fortsette å arbeide for å styrke disse.

- Som nevnt vil vi i 2025 ta en anonym undersøkelse med spørsmål som går direkte på likestilling og diskriminering, i tillegg til andre undersøkelser relatert til områder som Arbeidsmiljø- og Samarbeidsutvalget finner relevant.
- Fremover vil vi sette seniorpolitikk på agendaen og legge ytterligere til rette for alle å kunne stå lengre i arbeid. Ansatte over 64 år har per i dag rett iht. tariffavtale til en time kortere arbeidsdag.
- Vi vil også jobbe med å sikre likestilling og hindre diskriminering ved rekruttering ved utarbeidelse av rutine for rekruttering.





Brogaten 18 / 4400 Flekkefjord
38 32 00 00 / flekkefjordsparebank.no

Her for
deg.

Der
du er.