



Mangfold og likestilling

Det er viktig å fremme likestilling og mangfold for å sikre rettferdighet, utvikling og for å fremstå som en moderne og attraktiv arbeidsgiver. Gjennom likestilling og mangfold, skapes det like rettigheter og muligheter for alle til å delta i arbeidslivet og utviklingen i samfunnet. Landkreditt som arbeidsgiver skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Menneskerettigheter

Landkreditt skal i sin virksomhet støtte og respektere de internasjonalt anerkjente menneskerettighetene, og sikre at vi ikke medvirker til brudd på disse. Dette gjelder både internt i egen virksomhet og ut mot samarbeidspartnere, kunder og andre som på en direkte måte påvirkes av våre aktiviteter.

Det er økende interesse for at leverandører og samarbeidspartner kan dokumentere at de overholder lovgivning, oppfører seg forsvarlig og lever opp til bransjestandarder og overenskomster. De leverandører som Landkreditt benytter er knyttet til et bredt spekter av produkter, tjenester og bransjer. Dette kan være alt fra strømleverandører, renhold og kantinedrift til mer komplekse IT-tjenester.

I forbindelse med innføringen av Åpenhetsloven i 2022, vil vi se videre på hvordan vi kan formalisere krav til våre samarbeidspartnere og rapportere på dette.

Arbeidstakerrettigheter og sosiale forhold

Landkreditt skal være en stimulerende arbeidsplass med et inkluderende arbeidsmiljø hvor det er høy arbeidsglede. Landkreditt har interne rutiner for ansettelse og arbeidsvilkår som sikrer at alle ansatte har rettigheter i tråd med lov- og avtaleverket. Alle medarbeidere har skriftlige arbeidskontrakter, regulert arbeidstid og gode arbeidsforhold.

Landkreditt anerkjenner retten til å organisere seg og retten til å føre kollektive forhandlinger. Vi har på konsernnivå et samarbeidsutvalg hvor fagforeningen og ledelsen møtes minimum en

gang i kvartalet. Landkreditt er medlem i Finans Norge og er dermed omfattet av gjeldende tariffavtaler innenfor dette tariffområdet. Alle medarbeidere i Landkreditt, også de som ikke er med i fagforeningen med forhandlingsrett i Landkreditt, er omfattet av de fremforhandlede tariffavtalene og øvrige avtaleverk.

Det skal utvises toleranse for medarbeidere og andre interessenters holdninger og meninger. Ingen skal diskriminere eller mobbe andre medarbeidere/kolleger, samarbeidspartnere, kunder eller andre interessenter. Den som føler seg diskriminert eller mobbet, skal tas på alvor. Vi har et arbeidsmiljøutvalg for hele konsernet, hvor tre representanter møter fra de ansatte (inkludert verneombudet) og tre representanter fra ledelsen. Bedriftshelsetjenesten deltar i møtene ved behov.



Mål og resultater

Å jobbe med å fremme likestilling og mangfold er viktig for å sikre rettferdighet, utvikling og for å fremstå som en moderne og attraktiv arbeidsgiver. Gjennom likestilling og mangfold skapes det like rettigheter og muligheter for alle til å delta i arbeidslivet og utviklingen i samfunnet.

Landkreditt som arbeidsgiver skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Aktivitets- og redegjørelsesplikten omfatter følgende diskrimineringsgrunnlag:



Vi er opptatt av å fylle vår samfunnsrolle som finansinstitusjon og jobber for å innpasse etiske, sosiale og miljømessige hensyn i vår daglige drift i alle selskapene.



Tilstand for kjønnslikestilling

Konsernet består av seks selskaper, hvorav det er ansatte i fire av disse. To av selskapene har så få ansatte at de ikke har ledergruppe. De to andre selskapene har henholdsvis rundt 80 og 100 medarbeidere, og har egne ledergrupper i hvert selskap. Det er også en konsernledergruppe som består av åtte personer.

Styrene (inkl vara)

	Kvinner	Menn
Landkreditt SA	45 %	55 %
Landkreditt Bank AS	56 %	44 %
Landkreditt Forsikring AS	38 %	62 %
Landkreditt Forvaltning AS	13 %	87 %
Landkreditt Eiendom AS	0 %	100 %
Landkreditt Boligkreditt AS	25 %	75 %

Ledere (med personalansvar)

Konsernledergruppen	25 %	75 %
Leder i Landkreditt Bank AS	21 %	79 %
Ledere i Landkreditt Forsikring AS	31 %	69 %

Alle ansatte

Totalt i konsernet	40 %	60 %
--------------------	------	------

Antall dager foreldrepermisjon

Totalt i konsernet	353	526
--------------------	-----	-----

Sykefravær

Totalt i konsernet	5,0 %	3,8 %
20 - 30 år	1,2 %	1,5 %
31 - 40 år	6,5 %	6,8 %
41 - 50 år	3,3 %	2,8 %
51 - 67 år	6,0 %	3,5 %

Fravær pga syke barn

	Kvinner	Menn
Antall ansatte som har benyttet syke barn dager	10 %	11 %

Lønn

Gjennomsnittslønn*	694.000	723.000
--------------------	---------	---------

Kvinner lønn som andel av menns*

Ledere	102 %
Medarbeidere	96 %

Andel deltid

Totalt i konsernet	2,6 %	2,1 %
--------------------	-------	-------

Andel midlertidig ansatte

Totalt i konsern	0,5 %	0,5 %
------------------	-------	-------

*) tallene gjelder Landkreditt Bank og Landkreditt Forsikring.



Det er gjort en kartlegging av andelen ufrivillig deltidsarbeid i konsernet, ved at nærmeste leder har hatt dialog med den enkelte som har en redusert stilling i dag. Denne gjennomgangen viser at alle som p.t. er i en deltidsstilling opprettholder dette etter eget ønske. Landkreditt som arbeidsgiver legger til rette for at alle som ønsker det kan jobbe i full stilling.

Kartlegging av lønnsnivå er gjort i 2021. Redegjørelsen skal ikke kunne identifisere lønn på individnivå, og må derfor ta hensyn til dette i forhold til antall ansatte i hvert selskap og for ulike grupper. Vi har flere enheter og selskaper med få ansatte og få medarbeidere av det ene kjønn, som innebærer at det ikke er mulig å gi anonymiserte opplysninger. Er det færre enn fem av et kjønn i en gruppe skal det ikke gis opplysninger. Tallene rundt lønn refererer seg derfor til ansatte i banken og i forsikring.

Landkreditts arbeid for likestilling og mot diskriminering

Med våre verdier Solid, Oppriktig og Langsiktig (SOL) som bakteppe, skal Landkreditt være en attraktiv arbeidsplass som skal tiltrekke, utvikle og beholde kvalifiserte, motiverte og forandringsdyktige medarbeidere. Kompetanse og innsats skal verdsettes, og det skal være lagånd mot våre felles mål.

Arbeidet med likestilling og diskriminering er et arbeid som må pågå kontinuerlig. Det arbeides med kartlegging av risikoer og hindringer, analysering av årsaker, iverksetting av tiltak og evaluering av resultatet av arbeidet.

Vi har spesielt søkelys på likestilling i forbindelse med rekrutteringsprosesser, og har som mål at vi skal tiltrekke oss flere kvinnelige kandidater. Ved bruk av eksterne rekrutteringsbyrå, stilles det krav om at det skal presenteres minst én

kvinnelig finalekandidat. Det er videre jobbet med stillingsannonser for å tiltrekke oss flere kvinnelige søkere. Ved lønnsoppgjør og ved rekruttering, er vi aktivt opptatt av å tilby godtgjørelse som ikke diskriminerer blant annet på grunn av kjønn, etnisitet eller nedsatt funksjonsevne. Ved etablering av prosjekter eller arbeidsgrupper, tas det alltid hensyn til å få til en mest mulig jevn fordeling av deltakerne med tanke på kjønn.

Kompetanseutvikling og autorisasjoner tilbys alle ansatte uavhengig av kjønn. Konsernet har en god fleksitidsordning, som gir alle ansatte muligheten til fleksibilitet og å kunne kombinere arbeidsliv og familieliv på en balansert måte. Det er lagt til rette for at ansatte kan benytte hjemmekontorløsning innenfor avklarte rammer. Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i konsernets øvrige personalpolitikk.



Tiltak i 2021

Det har gjennom 2021 vært arbeidet videre med å identifisere forbedringsområder og planlegge tiltak knyttet til likestilling og diskriminering.

Landkreditt som arbeidsgiver tilstreber å fremme likestilling og hindre diskriminering i alle sammenhenger. Som et ledd i dette arbeidet, har vi gått igjennom retningslinjer og beskrivelser i personalhåndboken for konsernet med formål å identifisere eventuelle hindringer for likestilling. Vi finner ingen beskrivelser eller formuleringer som gir grunnlag for forskjellsbehandling på grunn av kjønn, etnisitet eller lignende.

Tabellen oppsummerer tiltak og handlingsplaner på de aktuelle områdene.

Personal-område

Rekruttering

Risiko	Beskrivelse av tiltak	Status og ansvar
Språk og bildebruk i stillingsannonser kan oppleves ekskluderende.	Være bevisst i bruk av ord og beskrivelse av arbeidsoppgaver og ønskede kvalifikasjoner i annonsene. Ha bevisst forhold til bruk av bilder, som fremmer mangfold.	Status: Løpende Ansvar: HR
Ubevisste fordommer ved gjennomgang av søknader	Internt fokus på å unngå ubevisste fordommer i rekrutteringsteamet, i forkant av at søknader gjennomgås.	Status: Blir iverksatt i 2022 Ansvar: HR og nærmeste leder for rekrutteringen
Krav om å mestre flytende norsk, muntlig og skriftlig	Det er et absolutt krav at man har gode norskkunnskaper. Landkreditt har i all hovedsak bare norske kunder og et flertall av våre andre samarbeidspartnere bruker også norsk som arbeidsspråk. Ved kvalifiserte kandidater som ikke behersker norsk, kan det vurderes at Landkreditt tilbyr norskkurs.	Status: Vurderes i aktuelle saker Ansvar: HR og nærmeste leder for rekrutteringen.
Vi tiltrekker oss for få kvinnelige søkere til noen stillinger	Ved bruk av eksternt rekrutteringsbyrå, skal det settes som krav at det alltid skal presenteres kvinnelige kandidater.	Status: Løpende Ansvar: HR og nærmeste leder for rekrutteringen
Diskriminering under jobbintervjuet	Landkreditt som arbeidsgiver er bevisst på hvilke tema og spørsmål som ikke tas opp under intervjuene ihht lovgivning. Dersom kandidatene nevner graviditet eller foreldrepermisjon er Landkreditt sin holdning at våre rekrutteringer er langsiktige og en forestående permisjon vil ikke bli tillagt vekt ved avgjørelsen av hvem som tilbys stillingen.	Status: Løpende Ansvar: HR og nærmeste leder for rekrutteringen.



Personal-område	Risiko	Beskrivelse av tiltak	Status og ansvar	
Lønns- og arbeidsvilkår	Lønnsforskjeller	<p>I forbindelse med de årlige lønnsoppgjørene tas en ekstra gjennomgang i forhold til om det finnes ubegrunnede forskjeller i lønsplasseringer.</p> <p>Landkreditt har gjennom tariffavtaler en etablert praksis om at ansatte som har hatt foreldrepermisjon mer enn fem måneder skal ha et automatisk lønnsopprykk ved tilbakekomst i stilling.</p>	<p>Status: Løpende Ansvar: Alle ledere med personalansvar</p>	
	Arbeidsforhold	<p>Utformingen av arbeidslokalene våre kan være ekskluderende for personer med bevegelseshemming</p>	<p>Mangler handikoptolett i flere etasjer. Smale dører og dørstokker. Ikke tilrettelagt for synshemmede.</p> <p>Kontorlokalene våre er dårlig tilrettelagt for medarbeidere med spesielle behov.</p> <p>Dersom vi får en medarbeider som har behov for tiltak i forhold til kontorlokalene så vil vi forsøke å finne gode løsninger på dette.</p>	<p>Status: Vil bli vurdert ved behov. Ansvar: HR og drift</p>
	Temperatur og inneklima	<p>Kan være ulik oppfattelse av hva som er en behagelig temperatur i kontorlokalene. Noen fryser og noen er varme. Det er igangsatt et prosjekt for å oppgradere ventilasjonsløsningen i kontorlokalene. utfordringen er blant annet at systemet er gammelt.</p>	<p>Status: Løpende Ansvar: Drift</p>	



Personal-område	Risiko	Beskrivelse av tiltak	Status og ansvar
	Utvalget av mat i kantinen	Gå igjennom tilbudet av mat i kantinen og se om innhold i matrettene og eventuelle allergener er tydelig merket.	Status: Gjennomført i 2021 Ansvar: Drift
Forfremmelse- og utviklingsmuligheter	Ulike muligheter	Alle medarbeidere skal ha like muligheter for kompetanseutvikling og til å bli vurdert for eventuelle forfremmelser. Ledige stillinger annonseres også internt. Tilbud om hospiteringer, kurs og seminarer er åpent for alle ansatte. Kompetanseheving kan kombineres med arbeidsoppgaver og ulike livsfaser for den enkelte medarbeider.	Status: Løpende Ansvar: HR og ledere med personalansvar
Mulighet til å kombinere arbeid og familieliv	Ulikheter mellom kjønnene i uttak av permisjoner.	<p>Ansatte har krav på permisjon med lønn for tilvenning i barnehage og for første skoledag.</p> <p>Avtale om fleksibel arbeidstid, med mulighet til å avspasere hele og halve dager.</p> <p>Oppfordre menn til også å benytte disse permisjonsmulighetene.</p>	Status: Løpende Ansvar: HR og ledere med personalansvar