



OSLO PENSJONSFORSIKRING

# Redegjørelse for likestillingsarbeidet i OPF



---

***Vi 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.***

***Dette dokumentet redegjør for resultater av det arbeidet som har vært gjort, og effekt av de tiltak som er igangsatt der dette er målbart.***

## Bemanning, sykefravær og arbeidsmiljø

Det var 107 fast ansatte i konsernet ved utgangen av 2021, opp fra 93 året før. Disse utgjorde til sammen 101 årsverk inklusive 2 vikarer. Gjennomsnittlig ansiennitet var 9 år. I løpet av året har 10 medarbeidere vært ute i foreldrepermisjon, hvorav 7 kvinner og 3 menn. To personer sluttet i selskapet i løpet av 2021, hvorav én gikk av med pensjon. Det tilsier en turnover på 1,9% for konsernet og er ett av flere indikasjoner på et godt arbeidsmiljø.

Gjennomsnittsalderen i selskapet er for tiden 47,7 år, svakt synkende fra år til år.

Selskapet gjennomførte en medarbeiderundersøkelse i desember 2021 med svar fra 91 prosent av våre ansatte. Denne viser gjennomgående svært gode resultater og på de fleste områder betydelig bedre enn benchmark av sammenlignbare selskaper. 82 prosent opplever jobben som engasjerende og ikke for krevende, disse opplever mest sannsynlig å trives godt i jobben og presterer godt.

Sykefraværet har i 2021 vært lavere enn noen gang i selskapets kjente historie og endte på 2,9 % for konsernet som helhet. Det må nevnes at store deler av staben satt på hjemmekontor store deler av året og det kan være en årsak til lavt fravær. Likevel tilsier dette en høy tilstedeværelse som har lagt grunnlaget for høy produktivitet.

## Like muligheter og fravær av diskriminering

Av 107 fast ansatte i konsernet er 46 % kvinner. Blant ledende stillinger og andre konsernroller (nøkkelroller) er andelen kvinner 40 %.

Konsernet har i mange år hatt en jevn fordeling mellom kjønn, samlet sett i hele organisasjonen, og vi har hatt kvinnelige ledere på alle nivåer. Selv om konsernet ikke har definert numeriske målsetninger



for andel kvinner i ledende posisjoner har vi kontinuerlig arbeidet for å vedlikeholde en slik relativt jevn fordeling mellom kjønn i ledende stillinger og nøkkelroller.

Videre har selskapet hatt bevissthet på å hindre diskriminering på grunn av kjønn og søke å hindre trakassering og seksuell trakassering. Selskapet har ingen toleranse for diskriminering knyttet til graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering og kjønnsidentitet. Vi er heller ikke kjent med at det forekommer diskriminering på slikt irrelevant grunnlag.

Ved rekruttering til nye stillinger tilstreber selskapet å ha med finalekandidater av begge kjønn. Siden de aller fleste stillinger i selskapet krever høy fagkompetanse har alltid faglige kvalifikasjoner høyeste prioritet. Vi opplever at begge kjønn er generelt godt representert.

Når selskapet alltid setter faglige kvalifikasjoner høyt ved rekruttering innebærer dette også at forhold som for eksempel graviditet og forestående foreldrepermisjoner ikke regnes som diskvalifiserende. I 2021 ansatte vi tre kvinner, hvorav en i ledende stilling, som var gravide på ansettelsestidspunktet. Deres kompetanse og faglige fortrinn var avgjørende for valgene.

	Totalt	Menn	Kvinner	Andel kvinner
Antall faste stillinger	107	58	49	46 %
Midl. Stillinger (vikar)	2	0	2	100 %
Deltidsansatte *)	6	2	4	67 %
Gj.snittlig andel uker foreldrepermisjon**)		16 uker	31 uker	-

\*) Det er ingen deltidsansatte som ønsker økt stillingsprosent.

\*\*\*) medregnet alle med foreldrepermisjon inn i kalenderåret 2021

## Lønnskartlegging

Det er gjennomført lønnskartlegging for konsernets ansatte og disse er kategorisert i fire forskjellige stillingsnivåer basert på en kombinasjon av type arbeidsavtale og type av stilling i organisasjonen.

Stillingsnivå	Kategori	Antall	Antall kvinner	Antall menn
1	Medarbeidere og ledere unntatt fra arbeidstidskapittelet i aml/ særlig uavhengig stilling, + Ledere, konsernroller og de fleste i kapitalforvaltningsavdelingen med arbeidsavtaler som inkluderer overtid	35	10	25
2	Spesialister og øvrige konsernroller med ordinære arbeidsavtaler	26	11	15
3	Andre operative stillinger / saksbehandlere med ordinære arbeidsavtaler	47	30	17



Nedenfor vises kvinnens lønn/andel i prosent av menns lønn/andel for de 4 definerte stillingsnivåer:

Stillingsnivå	Fastlønn	Overtidsgodtgjørelse	Naturalytelser *)
1	96 %	13 %	88 %
2	94 %	29 %	39 %
3	102 %	122 %	-

\*) Alle ansatte har tilbud om mobiltelefonordning gjennom arbeidsgiver og dette er derfor ikke med i kartleggingen.

Det gjøres oppmerksom på at forskjeller i lønn ikke nødvendigvis er et uttrykk for diskriminering, da det er mange faktorer som ligger til grunn for den faktiske lønn til den enkelte.

Det er ikke avdekket brudd på våre mål om likelønn.

## Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

### Overordnede mål for likestilling og mot diskriminering i OPF og OF

OPF og OF skal arbeide aktivt for å skape en god og inkluderende bedriftskultur hvor alle opplever å bli behandlet med respekt og likeverd. Dette skal prege prosesser på alle nivåer og i alle faser av et ansettelsesforhold, herunder ved rekruttering, gjennom utarbeidelse av arbeidsavtaler, i medarbeiderutvikling, karrieremuligheter og i fastsettelse og utvikling av lønn.

OPF og OF har nulltoleranse for all slags diskriminering eller trakassering, og skal jobbe aktivt for å hindre diskriminering eller trakassering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon og omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene.

### Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre likestilling

OPF gjennomfører sin første prosess med å identifisere risiko og fastsette tiltak og mål for arbeidet i 2022, og prosessen som er grunnlaget for dette dokumentet har ikke vært prøvd ut tidligere. Planen er at denne prosessen skal inngå i det allerede etablerte samarbeid mellom ledelse, HR og ansatte gjennom Samarbeidsutvalget (SAMU). De tillitsvalgte får presentert et utkast til oppsummering, og får komme med innspill og endringsforslag i et møte, før dokumentet fremlegges for styret til orientering.

Arbeidet med å gjennomføre omforente tiltak vil ledes og følges opp gjennom ledergruppa til OPF og OF.

### Eksisterende tiltak som allerede er gjennomført for å fremme likestilling og hindre diskriminering, vold og trakassering

#### *Jevnlige medarbeiderundersøkelser*

Jevnlige medarbeiderundersøkelser der blant annet engasjementet i organisasjonen måles. Engasjementsgraden antas å gi signaler om manglende tillitt til arbeidsgiver eller manglende trivsel hos de ansatte. Resultatene følges opp på avdelingsnivå og seksjonsnivå med fokus på hva som kan gjøres bedre.



### *Fast rutine med medarbeidersamtaler*

Det gjennomføres medarbeidersamtaler med alle ansatte to ganger årlig. En av disse åpner for samtale om lønn, der forventninger og måloppnåelse avklares mellom den ansatte og lederen. Emner som rutinemessig skal gjennomgås og som også er grunnlaget for lønnsvurderinger er:

- Arbeidsoppgaver og måloppnåelse
- Samarbeid og initiativ
- Kompetanseutvikling
- Omstillingsevne- og vilje

### *Målrettede tiltak for å skape trivsel, redusere sykefravær og sikre et helsefremmende arbeidsmiljø*

Det er etablert en egen rutine for sikring av helse-, miljø og sikkerhet i virksomheten som skal sikre at ansatte har trygge arbeidsforhold og trivsel på arbeidsplassen. I denne hensikt er det også oppnevnt verneombud.

I de styrevedtatte etiske retningslinjene er det nedfelt et ansvar hos hver enkelt til å bidra til et godt arbeidsmiljø: «*Alle har et ansvar for å opptre høflig og inkluderende slik at det skapes et godt arbeidsmiljø. Alle skal vise respekt for andres person og personlige forhold. Trakassering, plagsom adferd eller diskriminering skal ikke forekomme.*» De etiske retningslinjene blir gjennomgått med alle nyansatte og gjennomgås jevnlig med alle ansatte.

Det siste året er det inngått avtale med Sats om gruppetrening. Dessverre har koronasituasjonen medført at dette tilbudet ennå ikke har blitt gjennomført.

Arbeidsgiver sponser lunsjordning for alle ansatte i flott og hyggelig bedriftsrestaurant.

Det er etablert en sosialkomite som har fått eget budsjett for å gjennomføre sosiale sammenkomster og tilstelninger gjennom året, i tillegg til faste julebordsarrangement og personalsamlinger. Det er lagt vekt på at en andel av dem som utgjør sosialkomiteen er unge og/eller nyansatte, som gjennom denne rollen blir fort kjent med folk og får påvirke det sosiale miljøet i virksomheten.

### *Tilrettelegging for intern og ekstern varsling*

Alle ansatte anmodes i personalhåndboken om å varsle internt dersom det observeres mobbing/trakassering, uønsket seksuell oppmerksomhet, trusler eller truende adferd. Det er også lagt til rette for at slik varsling kan gjøres anonymt til vår eksterne varslingsinstans, som er internrevisor.

De etiske retningslinjene har også varslingsregler, og oppstiller en plikt for alle arbeidstakere å varsle ved fare for liv eller helse, trakassering og diskriminering. Det er utarbeidet beredskapsplaner for det tilfelle at det skulle oppstå tilfeller av vold eller trakassering i virksomheten.

### *Innarbeidet system for rettferdig lønnsutvikling*

Lønnsutviklingen for ansatte i OPF-konsernet skjer etter fastsatte rutiner som er lik for alle ansatte. Lønnsregulering skjer dels gjennom sentrale forhandlinger i tariffområdet som OPF er tilknyttet, og dels gjennom vurdering av personlige tillegg en gang i året. Enkelte ansatte har resultatbasert avlønning som en del av sin samlede lønn. Godtgjørelsesordningene for ansatte i OPF er forankret i styrevedtatte retningslinjer for godtgjøring.

Det skal ikke være forskjell i avlønningen for ansatte i OPF-konsernet som helt eller delvis skyldes at det gjøres forskjell basert på kjønn. Det skal hvert annet år gjøres en lønnskartlegging som viser forskjeller i menns og kvinners lønn innen forskjellige stillingskategorier. Denne kartleggingen skal



offentliggjøres i årsberetningen eller på annet offentlig tilgjengelig sted. Lønnskartleggingen gjennomføres første gang i 2022 med utgangspunkt i ansattes lønn fra 2021.

OPF og OF ønsker fortrinnsvis å ha folk ansatt i fulle, faste stillinger. Det er ingen, verken menn eller kvinner, som har ufrivillige avtaler om deltidstillinger.

*Tiltak som skal sikre at ansatte som tar permisjon i forbindelse med fødsel eller omsorgsoppgaver ikke faller tilbake lønnsmessig*

OPF og OF har personalrettigheter som går utover det som er lovbestemte krav ved graviditet, fødsel og adopsjon. Det gis full lønnskompensasjon under lovregulerte permisjoner, ikke begrenset til det beløpet som dekkes gjennom folketrygden.

Det gis videre inntil 10 dager i løpet av et kalenderår til korte velferdspermisjoner som omsorgsoppgaver knyttet til nær familie.

Ansatte som har vært i foreldrepermisjon i minst 5 måneder gis et ekstra lønnstrinn som personlig tillegg i lønn, når de kommer tilbake i jobb.

*Tiltak som skal sikre at alle ansatte skal ha reelle muligheter til å skille hensiktsmessig mellom jobb og fritid*

Det har vært krevende for arbeidsgiver å sikre at ansatte tar fri etter arbeidstidens slutt, under den perioden vi har vært gjennom, der de fleste har sittet på hjemmekontor nesten hele perioden. Det har likevel blitt iverksatt tiltak over en lengre periode med en times lønnet fri hver uke, for at alle skal få mulighet til å komme seg ut på tur i arbeidstiden.

I vanlige tider har OPF-konsernet flere tiltak som skal gi ekstra rom for fritid for de ansatte. Blant annet har vi kortere arbeidstid i forhold til andre forsikringsforetak gjennom hele året, noe som samlet utgjør ca. 12 dager/år for ansatte i 100 prosent stillinger.

## Mulige risikoer for diskriminering og barrierer for likestilling

*Risikoer for at stillingsutlysninger underforstått appellerer mer til ett kjønn*

Flere avdelinger i OPF har tradisjonelt vært overrepresentert av enten kvinner, typisk oppgjørsseksjonene, eller menn, typisk Kapitalforvaltning. Det har vært en positiv utvikling de senere årene i alle disse avdelingene/seksjonene, ved at det nå er bedre utjevning mellom kjønnene. Det kan likevel tenkes at det ubevisst benyttes ord eller uttrykk i utlysningstekster, som appellerer til ett kjønn, og at man ved dette risikerer en mindre kjønnsbalansert søkermasse enn det som er ønskelig, siden målsetningen er å få gode søkere uavhengig av kjønn.

*Bidrar ansettelsesprosessen til å sikre tilstrekkelig bredde og mangfold?*

Det antas å være en risiko for at ledere som rekrutterer ser etter kvaliteter og egenskaper som er kjent og utprøvd. Dette kan medføre at vi rekrutterer personer som ligner oss selv og flinke kolleger, og vi risikerer å gå glipp av kolleger med nye tanker og metoder som gir sunne utfordringer i måten vi gjør ting på og som kan føre til ny utvikling i organisasjonen.

*Muligheten til å gi alle ansatte like muligheter til karriereutvikling*

OPF jobber for at det skal være muligheter for karriereutvikling i organisasjonen så vi kan ta vare på talenter og utvikle dem videre internt. For å oppnå et reelt internt karrieremarked som er tilgjengelig for alle, er det en forutsetning at alle nye stillinger må utlyses internt. Det er videre viktig at det ikke stilles forutsetninger om arbeidstid og arbeidsomfang som i realiteten betyr at muligheten ikke er lik



for kvinner og menn selv om de har omsorgsoppgaver som krever klare avgrensninger mellom jobb og fritid. Til tross for at det er et fåtall stillinger i OPF-konsernet som er unntatt arbeidsmiljølovens regler for arbeidstid, er det mange steder der det jobbes mye i perioder og noen ganger utover det som er normalarbeidstid. Dette kan utgjøre en risiko for at kolleger oppfatter at det er et krav i enkelte stillinger om lange arbeidsdager, noe som igjen kan medføre at man ikke søker stillingen eller rollen om man har krevende omsorgsarbeid i tillegg til jobb.

#### *Lønnsforskjell mellom kvinner og menn – sikre at det ikke er diskriminerende elementer i lønnspolitikken vår*

Lønnen ved ansettelse eller oppstart i ny stilling vil ofte ha stor betydning for den videre lønnsutvikling. Det er flere forhold som har betydning for denne lønnsfastsettelsen. Utdanning, relevant erfaring, eventuell lønn i tidligere jobb, eksterne markedsmessige forhold og ikke minst vårt interne lønnsnivå til kolleger som har lignende arbeidsoppgaver innen det aktuelle området.

Det gjøres i dag ingen vurdering av om den lønnen kandidaten har hos eksisterende arbeidsgiver er satt på kjønnsdiskriminerende grunnlag, og det kan være en risiko for at utgangspunktet for lønnstilbudet fra OPF «arver» et diskriminerende lønnsnivå fra tidligere arbeidsgivere. Det antas imidlertid at den kontrollen som ligger i avsjekk mot kolleger som det er naturlig å sammenligne med i OPF-konsernet og kunnskap om nivået på tilsvarende stillinger i andre foretak, er med på å minske risikoen for slik diskriminering.

#### *Diskriminering og barrierer for likestilling i forbindelse med forfremmelser og i lønnsutvikling*

OPF er omfattet av tariffområdet Finans Norge, og de fleste ansatte får dermed en lønnsregulering som følger av sentrale lønnsforhandlinger i tariffområdet. I tillegg er det åpnet for at det kan gis personlige lønnstillegg dersom gode prestasjoner, endringer i ansvarsforhold eller lignende, foreligger. Det er åpnet for at den enkelte kan diskutere grunnlaget for personlige lønnstillegg med sin leder i en av de to faste medarbeidersamtalene som gjennomføres hvert år.

Det er nærmeste leder som innstiller til personlige lønnstillegg for den enkelte. Det kan utgjøre en risiko for at det gjøres diskriminerende forskjellsbehandling i innstillingen som ikke kan avdekkes i den videre prosessen med samordningen av lønnsinnstillingene.

**Vedlegg: Oversikt over tiltak og oppfølging - kjønnslikestilling og inkludering**

<b>Personal-område</b>  Våre prioriterte områder	<b>Bakgrunn for tiltak</b>	<b>Beskrivelse av tiltak</b>	<b>Mål for tiltakene</b> Hvordan vil tiltakene bidra til likestilling? Hvordan måle suksess?	<b>Ansvarlig</b>  Hvem har ansvar for å følge opp og gjennomføre ulike tiltak?	<b>Resultat</b>  (Tiltakene her i denne form er nye og resultatene kan først synliggjøres over tid)
Rekruttering - annonsering	Ord og uttrykk i annonse kan ha utilsiktet virkning på mulige søkere	Annonseutforming gjennomgås av to instanser internt for å sikre nøytral tekst og faktaopplysninger.	Ingen kandidater skal diskvalifiseres av diskrimineringsgrunnlag som er nevnt andre steder i dette dokumentet	Rekrutterende leder og HR	
Rekruttering – intervju og utvelgelse	Bevisste og ubevisste fordommer og holdninger kan påvirke valg	Til ledende stillinger skal selskapet være representert med begge kjønn i sluttintervjuer	Ingen kandidater skal diskvalifiseres av diskrimineringsgrunner som nevnt andre steder i dette dokumentet	Rekrutterende leder og HR	
Forfremmelse / avansement i selskapet	Fordommer og holdninger kan påvirke valg	Alle ledige avansementsstillinger skal annonseres internt. anbefaling om forfremmelser skal forelegges nærmeste leder og HR før beslutning	Diskrimineringsgrunnlag som nevnt skal ikke diskvalifisere for utviklingsmuligheter / avansement i virksomhetene	Alle ledere som vurderer og beslutter forfremmelse	
Utviklingsmuligheter	Det er en risiko for at etterlevelse av rutiner varierer mellom avdelinger	Medarbeider-samtaler hvert halvår der kompetanseutvikling er et av temaene. Vi har lav terskel for å tilby eller etterkomme utviklingstiltak. Tydeliggjøre avdelingslederens rammer for aktiviteter.	Diskrimineringsgrunnlag som nevnt skal ikke diskvalifisere for utviklingsmuligheter	Alle ledere + HR	
Lønns- og arbeidsvilkår	Mål om lik lønn for likt arbeid krever individuelle og grundige vurderinger hvert år for å ivareta	Kriterier for årlig lønnsvurdering er kjent og drøftes regelmessig i medarbeidersamtalen e. Faste prosesser for lønnsfastsettelse der forslag drøftes i minst	Diskrimineringsgrunnlag som nevnt skal ikke diskvalifisere for riktig lønn etter de kjente kriterier	Alle ledere som innstiller til eller beslutter endringer i lønns- og arbeidsvilkår	Alle utviklingsmuligheter og mulighet for avansement bygger på saklig grunnlag



	rettferdig lønn	to ulike instanser. Beslutning ligger overordnet hos HR/adm dir			
Balanse arbeid og familieliv	Det er varierende arbeidsbelastning i organisasjonen og utsatte grupper må særlig følges opp.	Ledere har månedlig innsyn i arbeidstid og overtid. Tema kan bringes opp i medarbeidersamtaler Møteansvarlige skal respektere arbeidstiden.	Personalregelverket skal legge til rette for at ansatte, både kvinner og menn, skal ha mulighet til å kombinere jobben med et normalt familieliv	Linjeledere skal ha kontroll på medgått tid i sine enheter og gjøre tiltak når det er nødvendig for å hindre overbelastning HR og ledelsen i samråd med tillitsvalgte som fastsetter arbeidsbetingelsene i virksomhetene	
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Med vår organisasjons størrelse er risiko alltid til stede	Etiske retningslinjer sier at alle ansatte skal behandle andre og selv oppleve å bli behandlet med respekt, omtanke og høflighet. Vi har egne varslingsregler om en situasjon skulle oppstå. Regelmessige medarbeiderundersøkelser som spør om trivsel og samarbeidsklime	Forebygge, forhindre og avhjelpe dersom det avdekkes at noen har vært utsatt for trakassering.  Varslingsrutiner som også ivaretar den som varsler	Alle ansatte	