



## Redegjørelsen for likestillings- og inkluderingsarbeidet 2022

### Bemanning, sykefravær og arbeidsmiljø

Konsern-tall per 31.12.	2022	2021
Antall ansatte per 31.12.	120	107
- menn / kvinner (i prosent)	52,5% / 47,5%	54% / 46%
Antall årsverk inkl. vikarer/engasjerte (gj.snitt)	108,2	96,4
Antall deltid*) menn / kvinner	2 / 4	2 / 4
Antall vikarer/ engasjerte menn / kvinner	0 / 1	0 / 2
Kvinner andel av ledende stillinger og konsernroller	41%	40%
gjennomsnittsalder	47,6 år	47,7 år
Gjennomsnittlig ansiennitet	8,5 år	9 år
Sykefravær – Oslo Pensjonsforsikring AS	3,3% **)	2,9%
- Oslo Forsikring AS	3,8%	2,5%
Turnover i prosent	6,1%	1,9%
Foreldrepermisjon ***) menn (gj.snitt antall uker)	16,3	16
- Kvinner (gj.snitt antall uker)	36,2	31

\*) – det er ingen i nåværende deltidsstilling som ønsker fulltidsstilling.

\*\*\*) - Det er vurdert som et tilfredsstillende lite fravær. Ett sykefravær skyldtes forhold på arbeidsplassen i løpet av året. Dette er avsluttet og forholdet er løst.

\*\*\*) total permisjonstid medregnet alle med foreldrepermisjon i løpet av kalenderåret 2022

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 og til dels betydelig bedre enn benchmark av sammenlignbare selskaper. 82 prosent opplever jobben som engasjerende og ikke for krevende. Ny tilsvarende undersøkelse vil bli gjennomført i desember 2023.

### Like muligheter og fravær av diskriminering

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 målsettinger 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 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.

### Lønnskartlegging

Det ble gjennomført lønnskartlegging for konsernets ansatte for 2021 og en oppdatert kartlegging vil skje for 2023. Det er ikke avdekket brudd i våre mål om likelønn. Lønnskartleggingen for 2021 er fortsatt tilgjengelig på våre hjemmesider: [opf.no/OPFs likestillingsredegjørelse for 2021](https://opf.no/OPFs_likestillingsredegjorelse_for_2021).

## 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 fremme likestilling

Selskapet har en prosess for å identifisere risiko og fastsette tiltak og mål for likestillings- og inkluderingsarbeidet. Planen er at denne prosessen skal inngå i det allerede etablerte samarbeid mellom ledelse, HR og ansatte gjennom Samarbeidsutvalget (SAMU). De tillitsvalgte har fått presentert et foreløpig utkast, som så er drøftet, før et endelig dokument 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

Det gjennomføres jevnlig 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

#### *Måltrettede 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.

Selskapet har nylig flyttet inn i nye kontorlokaler der det er lagt vekt på å ha plass til alle. Det er investert i kontorinteriøret for å skape trivsel og gode møteplasser.

Det tilbys to ukentlige gruppetreninger gjennom avtale med SATS. Videre tilbys Yoga-trening i selskapets egne lokaler ukentlig. Vi tilbyr også bedriftsmassasje på arbeidsplassen uten kostnad for den enkelte.

Arbeidsgiver subsidierer lunsjordning for alle ansatte i ny bedriftsrestaurant.

Det er etablert en sosialkomite som har 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 ble gjennomført første gang for året 2021 og vil bli gjentatt for året 2023.

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 deltidsstillinger.

*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*

Vi begrenser meldings- og epostutvekslinger utenfor ordinær arbeidstid og det forventes ikke at kollegaer skal besvare meldinger eller eposter annen enn i arbeidstiden.

Vi har økt våre medarbeideres fleksibilitet i hverdagen ved å åpne opp for at de kan jobbe fra hjemmekontor inntil to dager per uke.

OPF-konsernet har 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. Dette gir medarbeidere større mulighet til å opparbeide og å ta ut fleksitid.

## Mulige risikoer for diskriminering og barrierer for likestilling

I matrisen nederst her vises en oversikt over identifiserte risikoområder, samt tiltak, målsettinger og foreløpige resultater.

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

Flere avdelinger i OPF har tradisjonelt vært overrepresentert av enten kvinner, typisk oppgjørseksjonene, 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.

### *Fokus på 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*

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 prioriterte områder, tiltak, oppfølging og status- kjønnslikestilling og inkludering

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene Hvordan vil tiltakene bidra til likestilling? Hvordan måle suksess?	Ansvarlig  Hvem har ansvar for å følge opp og gjennomføre ulike tiltak?	Resultat  (status i 2022)
Våre prioriterte områder  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	Det er etablert praksis for at annonseutforming går gjennom minst to instanser før annonsering
Rekruttering – intervju og utvelgelse	Bevisste og ubevisste fordommer og holdninger kan påvirke valg	Til ledende stillinger skal selskapet tilstrebe å være representert med begge kjønn i sluttintervjuer	Ingen kandidater skal diskvalifiseres av diskrimineringsgrunner som nevnt andre steder i dette dokumentet	Rekrutterende leder og HR	Resultat av praksis i 2022 er at to av fem nyrekrutterte ledere er kvinner. En fikk fast ansettelse under foreldrepermisjon.
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	Tre avansementsstillinger annonsert i 2022, hvorav én er rekruttert internt (kvinne)
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	I 2022 har to medarbeidere flyttet avdeling og fått vesentlig andre arbeidsoppgaver i tråd med egne ønsker.



Lønns- og arbeidsvilkår	Mål om lik lønn for likt arbeid krever individuelle og grundige vurderinger hvert år for å ivareta rettferdig lønn	Kriterier for årlig lønnsvurdering er kjent og drøftes regelmessig i medarbeidersamtalen e. Faste prosesser for lønnsfastsettelse der forslag drøftes i minst to ulike instanser. Beslutning ligger overordnet hos HR/adm. dir.	Diskrimineringsgrunnlag som nevnt skal ikke diskvalifisere for riktig lønn etter de kjente kriterier. All lønnsfastsettelse skal bygge på saklig grunnlag.	Alle ledere som innstiller til eller beslutter endringer i lønns- og arbeidsvilkår	Der medarbeidere har fått endret stilling eller avansement er lønn vurdert særskilt slik at godtgjørelse skal reflektere øvrig godtgjørelsesnivå for sammenlignbare stillinger i selskapet
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. Ledelsen i samråd med tillitsvalgte fastsetter arbeidsbetingelsene i virksomhetene	Statistikk viser at arbeidsbelastningen er akseptabel for de fleste i virksomheten. Muligheten for hjemmekontor inntil to dager i uken letter også på belastningen for mange.
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 samarbeidsklimate	Forebygge, forhindre og avhjelpe dersom det avdekkes at noen har vært utsatt for trakassering. Varslingsrutiner som også ivaretar den som varsler	Alle ansatte	Én hendelse som grenser til trakassering ble fanget opp gjennom varsling og fulgt opp. Saken er løst.