

Aktivitets- og redegjøringsplikten

Oslo Pensjonsforsikring 2024



OSLO PENSJONSFORSIKRING



Innhold

Slik jobber vi for likestilling og mot diskriminering i OPF	2
Faktisk tilstand i 2024	2
OPF sitt arbeid med aktivitetsplikten	3
Følgende aktiviteter gjennomføres for å avdekke risiko	3
Jevnlige medarbeiderundersøkelser	3
Fast rutine med medarbeidersamtaler.....	3
Dialog med ansattrepresentanter og tiltak for arbeidsmiljøet.....	3
Varslingskanal	4
Tiltak for likestilling, mangfold og inkludering.....	4
Innarbeidet system for rettferdig lønnsutvikling.....	4
Lønnsutvikling i forbindelse med permisjon og omsorgsoppgaver	4
Reell mulighet til å skille hensiktsmessig mellom jobb og familiesituasjon	4
Medarbeiderutvikling og like muligheter	5
Rekruttering og ansettelsesprosess.....	5
Måloppnåelse og planer for videre arbeid	5



Slik jobber vi for likestilling og mot diskriminering i OPF

OPF skal være en god arbeidsplass for alle, og det innebærer blant annet å arbeide aktivt for å skape en god og inkluderende bedriftskultur. Det skal prege prosesser på alle nivåer og i alle faser av et ansettelsesforhold, fra rekruttering og inngåelse av arbeidsavtaler, til medarbeiderutvikling, karrieremuligheter og lønnsfastsettelse.

Oslo kommune har gjennom eierskapsmeldingen kommet med tydelige forventninger til aksjeselskap de eier. Disse påvirker hvilke prinsipper OPF legger til grunn, blant annet skal:

- Selskapet skal ha tydelige mål og tiltak, og jobbe aktivt for å fremme og utløse verdien av økt mangfold, likestilling og inkludering i alle deler av organisasjonen
- Selskapet skal arbeide planmessig med utvikling og rekruttering av medarbeidere i tråd med selskapets mål og strategier innen mangfold, likestilling og inkludering
- Selskapet skal jobbe for jevnere kjønnsfordeling og likelønn mellom kvinner og menn

OPF har forankret prinsippene i selskapets etiske retningslinjer, i rutine for arbeid med likestillings-, mangfolds- og inkluderingsarbeid i OPF og OF og i rutine for helse-, miljø og sikkerhetsarbeid.

Denne rapporten redegjør for Oslo Pensjonsforsikring (OPF) sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Kravene er rettet mot virksomheter som sysselsetter mer enn 50 ansatte. Det betyr at Oslo Forsikring (OF) faller utenfor kravene til redegjøringsplikt som følger av loven. Gitt den nærheten som er mellom OPF og OF, synes det likevel naturlig å ta med de ansatte i OF i dokumentasjonen av likestillings- og inkluderingsarbeidet i konsernet, og de er derfor inkludert i rapporten her.

Faktisk tilstand i 2024

Tabellene viser tall på likestillings- og mangfoldsindikatorer for konsernet per 31.12.24.

Kjønnsbalanse		Faktisk deltid		Foreldrepermisjon (gj.snitt uker per pers)		Midlertidig ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
63	74	3	2	37	19	0	0

Kvinneandel	2024	2023
OPF styret	3 av 7	3 av 7
Ledelsen	2 av 8	2 av 8
Alle ledere	41%	41%

Antall ansatte under 30 år	Antall ansatte mellom 30 og 50 år	Antall ansatte over 50 år
11	70	56



Tallene reflekterer at selskapet har lav turnover, for 2024 på 7,5 prosent. På grunn av behovet for spisskompetanse, er det en bevisst holdning til å utvikle og bevare kompetanse over tid, det gir liten bevegelse i tallene fra et år til et annet. Ved nyrekruttering legges det vekt på å rekruttere fra begge kjønn og i alle aldersgrupper.

OPF sitt arbeid med aktivitetsplikten

Til tross for tydelige rutiner og selskapets holdning til å jobbe for likestilling og mot diskriminering, er det en iboende risiko for diskriminerende forskjellsbehandling. Derfor gjennomfører OPF tiltak for å identifisere risiko og fastsette tiltak. Dette arbeidet skjer i samarbeid mellom ledelse, HR og ansattrepresentanter gjennom Samarbeidsutvalget (SAMU). Arbeidet med å gjennomføre omforente tiltak vil ledes av HR og følges opp gjennom ledelsen.

Det foreligger diskriminerende forutsetninger dersom det legges avgjørende vekt på kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon og omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene.

I de styrevedtatte etiske retningslinjene er det nedfelt et ansvar hos hver enkelt til å bidra til et godt arbeidsmiljø: *«Alle ansatte skal opptre med redelighet, ærlighet, åpenhet og respekt i sitt arbeid. Alle ansatte har et selvstendig ansvar for egne handlinger og skal derfor ta avstand fra og bekjempe uetisk forretningspraksis. Trakassering, plagsom adferd eller diskriminering skal ikke forekomme.»* De etiske retningslinjene blir gjennomgått med alle nyansatte og gjennomgås jevnlig med alle ansatte gjennom nettbaserte, obligatoriske kurs.

Følgende aktiviteter gjennomføres for å avdekke risiko

Dialog og tillit mellom arbeidsgiver og arbeidstakere er en viktig forutsetning for å kunne avdekke risiko og mulig diskriminerende atferd.

Jevnlige medarbeiderundersøkelser

Det gjennomføres jevnlig medarbeiderundersøkelser der blant annet engasjementet i organisasjonen måles. Engasjementsgraden antas å gi signaler om eventuell manglende tillit til arbeidsgiver eller manglende trivsel hos de ansatte. Resultatene følges opp på avdelingsnivå og seksjonsnivå med mål om å bevare det som oppleves positivt, og utarbeide tiltak knyttet til forbedringsområder.

Fast rutine med medarbeidersamtaler

Det gjennomføres medarbeidersamtaler med alle ansatte minst en gang årlig. Denne åpner blant annet både for å ta opp generelle forhold på arbeidsplassen, samt forhold knyttet til den enkeltes behov.

Dialog med ansattrepresentanter og tiltak for arbeidsmiljøet

OPF har både tillitsvalgte og verneombud. Dialogen mellom ansattrepresentantene og ledelsen er en viktig kilde for å forstå risiko, og for å avdekke eventuelle hendelser. 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. Dialog og oppfølging av arbeidsmiljøet skjer både løpende og i møter i SAMU.



Varslingskanal

Alle ansatte anmodes om å varsle internt dersom det observeres trakassering, uønsket seksuell oppmerksomhet, trusler eller truende adferd. Det er også tilrettelagt for anonym varsling.

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.

Tiltak for likestilling, mangfold og inkludering

OPF har iverksatt flere tiltak som skal bidra mot diskriminering.

Innarbeidet system for rettferdig lønnsutvikling

I OPF skal det ikke være forskjell i avlønning som helt eller delvis er basert på kjønn eller andre diskriminerende grunnlag. 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.

Lønnsutviklingen for ansatte i OPF skjer etter fastsatte rutiner som er lik for alle ansatte. 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 medarbeidersamtale eller egen lønnsamtale.

Mål om lik lønn for likt arbeid krever individuelle og grundige vurderinger hvert år for å ivareta rettferdig lønn. Det er nærmeste leder som innstiller til personlige lønnstillegg for den enkelte, men all lønnsjustering samordnes sentralt for å motvirke mulig diskriminerende forskjellsbehandling.

Enkelte ansatte har resultatbasert avlønning som en del av sin samlede lønn.

Godtgjørelsesordningene for ansatte i OPF er forankret i styrevedtatte retningslinjer for godtgjøring.

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.

Lønnsutvikling i forbindelse med permisjon og omsorgsoppgaver

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.

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

Reell mulighet til å skille hensiktsmessig mellom jobb og familiesituasjon

OPF har flere tiltak som skal gi ekstra rom for fritid for de ansatte. Kortere arbeidstid gjennom hele året, fleksitid og kort kjernetid bidrar til at de fleste ansatte uavhengig av livssituasjon har mulighet til fleksibel arbeidshverdag. Det gis inntil 10 dager i løpet av et kalenderår til korte velferdspermisjoner som omsorgsoppgaver knyttet til nær familie.



Medarbeiderutvikling og like muligheter

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. Anbefaling om forfremmelser skal forelegges nærmeste leder og HR før beslutning.

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. I medarbeidersamtalen legges det opp til å lage plan for kompetanseutvikling for den enkelte, og OPF har lav terskel for å tilby eller etterkomme utviklingstiltak.

Rekruttering og ansettelsesprosess

OPF er en forholdsvis spisset virksomhet hvor de fleste stillinger og roller krever spesifikk kompetanse. Det er derfor liten mulighet til å rekruttere på annet grunnlag enn kompetanse og erfaring. Det er likevel slik at virksomhetene ikke skal diskriminere på grunnlag av ulikheter på andre områder enn kompetanse og erfaring for å fylle en stilling. Det skal ikke legges vekt på alder, kjønn, seksuell praksis, grad av funksjonsevne, klasse, etnisitet, religion og kulturell tilhørighet, dersom personen som søker stilling hos oss ellers har de kvalifikasjonene som trengs for å fylle den aktuelle stillingen eller rollen. Ord og uttrykk i annonse kan ha utilsiktet virkning på mulige søkere. Annonseutforming gjennomgås av to instanser for å sikre nøytral tekst og faktaopplysninger. Til ledende stillinger skal selskapet tilstrebe å være representert med begge kjønn i finaleintervjuer. HR er involvert i alle prosesser for å medvirke til at beslutninger ikke tas basert på kjønn eller annet diskriminerende grunnlag.

Måloppnåelse og planer for videre arbeid

Oppsummert gjennom 2024 oppnådde OPF:

Kvinneandel	2024
Rekruttering	Av 14 nyansettelser er syv kvinner
Lederstillinger	To lederstillinger er rekruttert i 2024, hvorav en kvinne
Like muligheter	Det er ikke registret avvik for like utviklingsmuligheter i 2024
Lønns- og arbeidsvilkår	Alle individuelle lønnsjusteringer i 2024 er vurdert opp mot sammenlignbare stillinger i selskapet, og med mål om å utjevne forskjeller Det er ikke gjennomført lønnskartlegging i 2024
Balanse arbeids- og familieliv	Statistikk for 2024 viser at de fleste ansatte har akseptabel arbeidsbelastning Ansatte med overtidbetaling har selv valgt om de ønsker å ta ut overtid som avspasering eller utbetaling
Medarbeiderundersøkelse 2024	91 prosent deltakelse 80 prosent score på jobbgasjement 90 prosent score på medarbeiderskap
Hendelser	Ingen tilfeller av trakassering eller diskriminering er rapportert i 2024



OPF har tidligere benyttet tilgjengelige statistikker, rapporter og erfaringer i kartleggingen av risiko på knyttet til likestilling og diskriminering. Selskapet ønsker å gjøre mer konkrete undersøkelser for å avdekke nye risikoer, eller kalibrere de risikoene som allerede er avdekket. OPF vil i 2025 jobbe videre med å:

- På egnet måte undersøke hvorvidt noen har opplevd eller vært vitne til trakassering, utilbørlig oppførsel eller diskriminering gjennom sitt arbeid i selskapet
- På egnet måte undersøke hvorvidt ansatte og innleide opplever balanse mellom arbeid og familiesituasjonen i arbeidsforholdet
- Benytte velrenommert metode for lønnskartlegging til å gjennomføre en grundig kartlegging av lønnsforholdene.

Selskapet vil fortsette å jobbe med bevisstgjøring knyttet til likestilling, mangfold og inkludering og sikre at iverksatte tiltak gjennomføres og følges opp.