

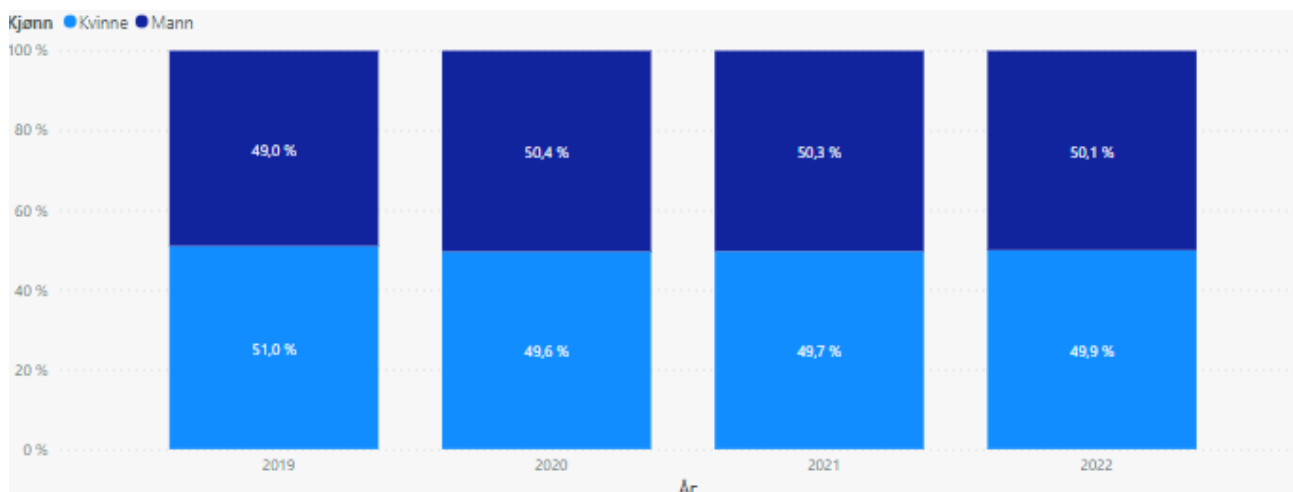
Likestillingsredegjørelse 2022

Tryg Norge

Tryg er en ansvarlig og inkluderende arbeidsplass, og vi skal avspeile mangfoldet i samfunnet. Alle våre ansatte skal ha like muligheter uavhengig av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene. I Tryg skal alle ha rett til å være seg selv.

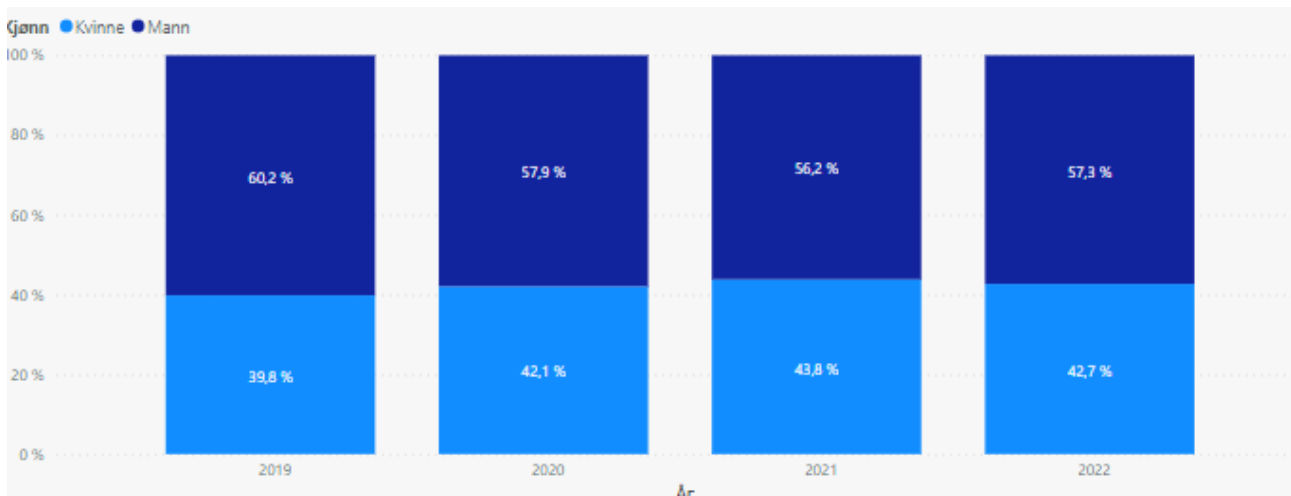
Kjønnsfordeling

Vi har en stabil kjønnsbalanse i Tryg Norge, dette er på grunn av målrettet arbeid. Vi har per 31.12.22 en kvinneandel på 50 prosent i selskapet.



Figur 1 - Andel kvinner og menn i Tryg Norge

Vi jobber aktivt med å få flere kvinner i ledene posisjoner. Vi har en sterk forankring i Tryg at det skal være minst 41 prosent kvinner blant i ledene posisjoner. Tryg tilrettelegger for at ingen skal bli diskriminert på grunn av alder eller kjønn. Vi har i utgangen av 2022 på ca 43 prosent kvinner totalt i lederstillinger.



Figur 2 - Andel ledere fordelt på kvinner og menn.

Likelønn

Tryg sin holdning er at det skal være lik lønn for likt arbeid. Vi har kartlagt ansatte på ulike stillingsnivåer, for å finne gjennomsnittslønn og for å finne kjønnsbalanse på de forskjellige nivåene.

Ledere	Andel kvinner	Andel Mann	Kvinneres lønn som andel av menns lønn
Ledernivå 1	33 %	67 %	96 %
Ledernivå 2	47 %	53 %	91 %
Medarbeidere jobbnivå	Andel kvinner	Mann	Kvinneres lønn som andel av menns lønn
7		100 %	For få ansatte
6	25 %	75 %	For få ansatte
5	40 %	60 %	90 %
4	45 %	55 %	90 %
3	60 %	40 %	102 %
2	67 %	33 %	85 %

Figur 3 - Kjønnsfordeling og lønnsforskjeller

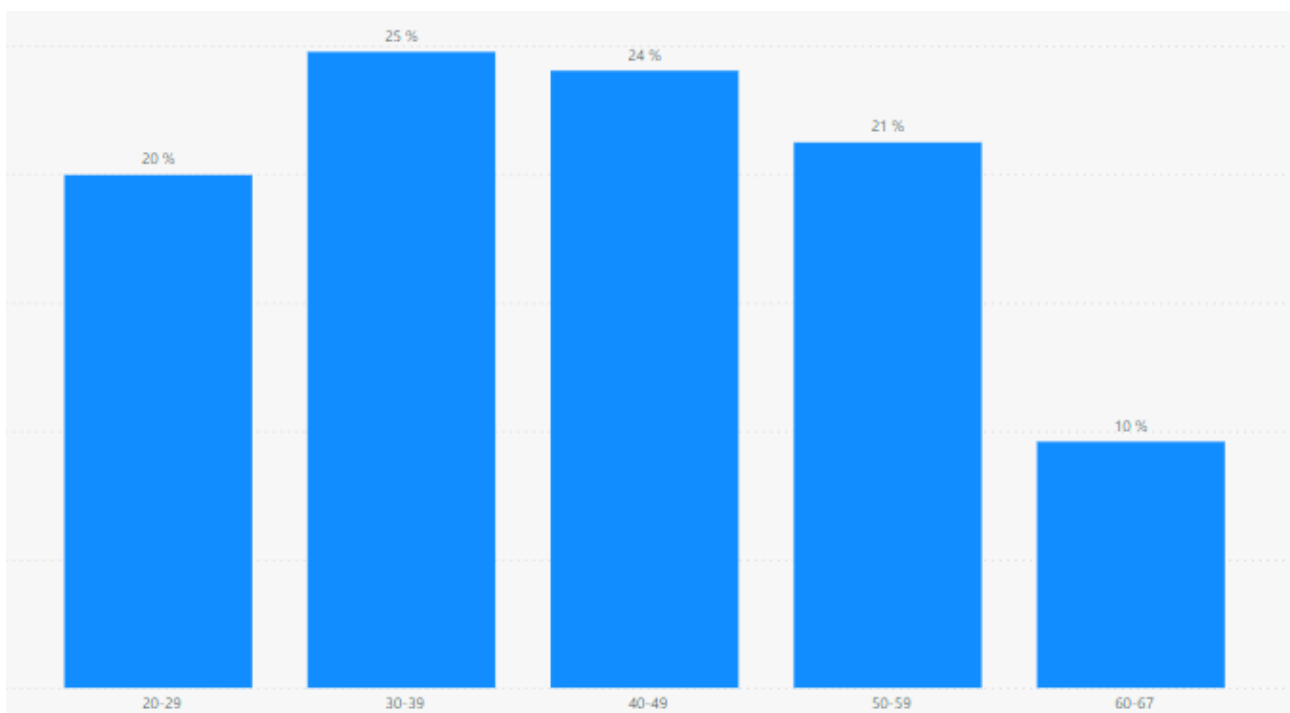
Totalt tjener kvinner 88 prosent av menn sin lønn i Tryg Norge.

Livspolitik

Tryg legger til rette for fleksibilitet i arbeidstiden, noe som er viktig for mange ansatte uavhengig av livssituasjon. Vi tilbyr våre ansatte:

- Kortere arbeidstid i Tryg, 7 timer og 5 minutter. Dette innebærer at ansatte med småbarn har mulighet til å ha en bedre tilpasset arbeidsdag, uten å måtte søke redusert stilling.
- Hvis det er behov for redusert stilling så praktiserer Tryg en tilrettelegging for ansatte. Det gjelder spesielt for foreldre eller foresatte med mindreårige barn.
- Ved uttak av foreldrepermisjon som varer 5 måneder eller mer, vil ansatte få en økning på avtalt fastlønn på 1,7 prosent. Dette er for å sikre lønnsutvikling ved å ta ut foreldrepermisjon.
- Vi tilbyr for ansatte over 63 år nedtrapping, for å få ansatte til å stå lengre i stillingen sin. Det gis inntil 3 dager betalt fri per måned, eller 1 time kortere arbeidsdag.

Vi ser resultat av livspolitikken i Tryg at vi har stor diversitet i alder hos Tryg, og det er ganske lik fordeling av aldersgrupper og mellom kjønn.



Figur 4 - Fordeling av ansatte i aldersgrupper

Deltid og midlertidig

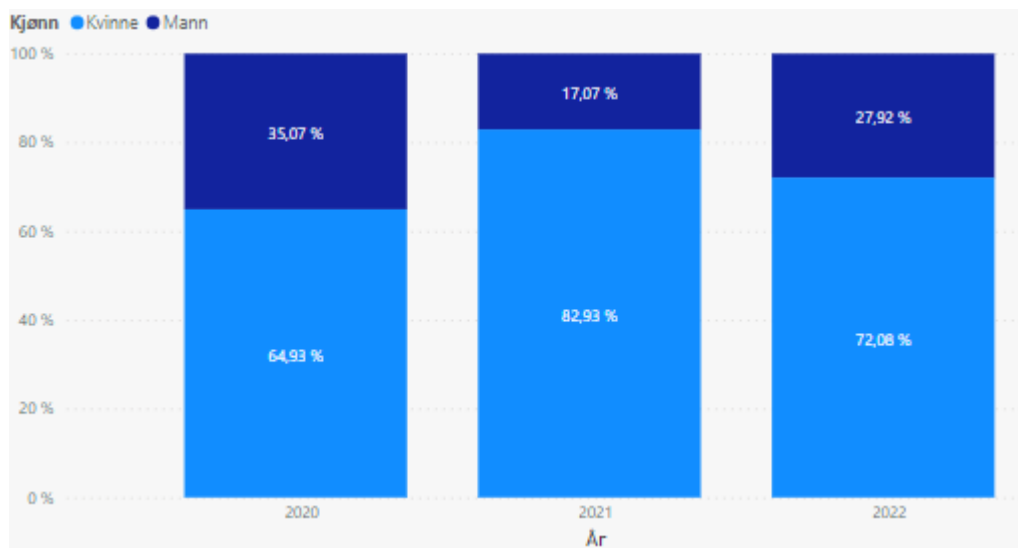
Vi ønsker at flest mulig skal jobbe i fulltidsstilling og i faste stillinger. Men det er noen unntak som for eksempel ved sykdom og fødselspermisjon. Vi ser at det er flere kvinner som jobber deltid og midlertidige enn menn.

Antall Midlertidige		
År	Mann	Kvinne
2022	1,7 %	2,7 %
2021	2,2 %	2,9 %
2020	1,4 %	1,9 %

Figur 5 - Andel midlertidige av totale ansatte i Tryg.

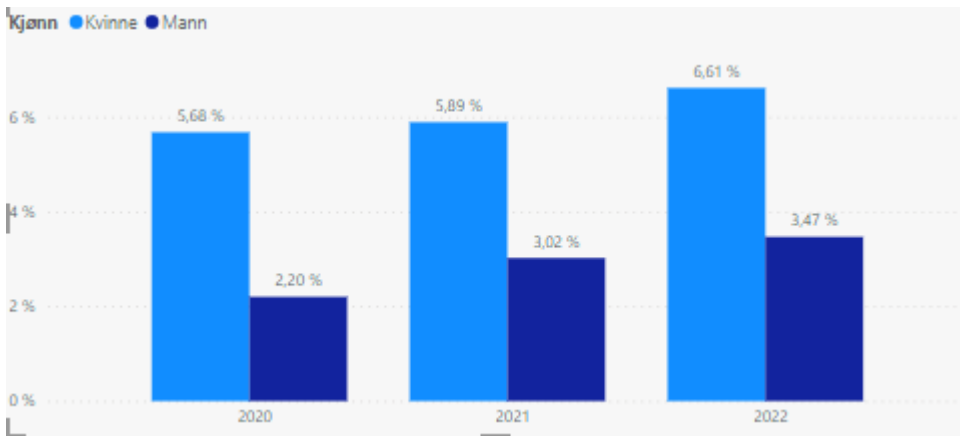
Fravær

Fordeling av dagsverk som er tatt ut i forbindelse med foreldrepermisjon gir et innblikk at det er en større del av foreldrepermisjonen som tas ut av kvinner. Som det er nevnt i livpolitikken over, gis det 1,7 prosent lønnsøkning for å sikre lønnsutvikling ved å ta ut foreldrepermisjon.



Figur 6 - Fordeling av foreldrepermisjonsdagsverk mellom menn og kvinner

Sykefraværet i Tryg er ganske likt som i samfunnet ellers. Det er et høyere fravær blant kvinner enn menn. Det jobbes aktivt med oppfølging og tilrettelegging ved lengre fravær.



Figur 7 - Sykefravær mellom kvinner og menn

Tryg sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering

I Tryg er de tillitsvalgte involvert i Samarbeidsutvalget og Arbeidsmiljøutvalget for å kunne identifisering av risiko og for å hindre diskriminering, og for å sikre gode prosesser. Det blir også presentert lønnsstatistikker og fraværstatistikker til de forskjellige utvalgene.

I rekrutteringsprosessen har vi fjernet alder og kjønn fra søknadene for å begrense muligheter for diskriminering. I forretningsområder hvor det er overvekt av et kjønn, oppfordrer vi interne til å søke, og alle interne søkere skal vurderes.

Tillitsvalgte deltar i ansettelsesrådet, og har mulighet til å stille spørsmål ved rekrutteringsprosessen og lønnsfastsettelse. Det er derfor viktig at rekrutering og ansettelsen er strukturert og at det legges sterk vekt på søkerens kvalifikasjoner og bakgrunn.

Det er løpende arbeid med å sørge for likestilling, men vi har satt opp en forenklet handlingsplan som det jobbes med under.

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Status	Resultat

Rekruttering	Tryg ønsker å være en ansvarlig og inkluderende arbeidsplass, og tilby like muligheter for alle. Det skal avspeile mangfoldet i samfunnet.	Stillingsannonser skal oppfordre alle til å søke uavhengig av kjønn, alder, bakgrunn, funksjonshemming eller opprinnelse.	Vi har måltall for kvinner i ledelse som måles fortløpende.	HR	Løpende arbeid	
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Alle stillinger skal lyses ut internt. Ønske om flere kvinnelige ledere og oppfordring for interne til å søke.	Ha en politikk som øker andel av underrepresenterte kjønn i ledelse	Vi rapporterer på dette i utvalg, samarbeidsutvalg, kontrollutvalg og arbeidsmiljøutvalg.	HR	Løpende arbeid	
Lønns- og arbeidsvilkår	Det kan være en risiko for at ledere ubevisst diskriminerer ansatte i lønsvurderingsprosessen	Vi har lønnsråd og rekrutterer som sikrer likelønn	Lønns gjennomgangen kan sikre likelønn for like stillinger og korrigerer for ulikheter som har oppstått	HR	Løpende arbeid	
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Dersom det forekommer tilfeller av mobbing eller trakassering har Tryg følgende policy: Tryg tolererer ikke mobbing og trakassering. Slike saker krever umiddelbar håndtering	Fremme rutiner og prosesser, og gjøre dette kjent i Tryg.			Pågående	
Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene						

Konkrete mål og tiltak

Vi jobber kontinuerlig med å øke mangfold og i tillegg redusere skjevhet i Tryg. Vi har følgende konkrete tiltak for å øke mangfold og diversitet i Tryg.

- Fremme mangfold gjennom rekrutteringsprosessen. Vi oppfordrer alle til å søke stillingen, uavhengig av kjønn, alder, bakgrunn, funksjonshemming eller opprinnelse.
- Fremme intern og eksternt kommunikasjon i forhold til konkrete tiltak, for å skape større synlighet rundt mangfold i Tryg.
- Arbeid med ubevisste preferanser.
- Bidra til balanse mellom arbeid og fritid.
- Tilpasse arbeidstid, hvis mulig, til forskjellige livssituasjoner.
- Oppdaterer medarbeiderundersøkelsen til å være mer rettet i arbeidet med diversitet.

Videre arbeid

Tryg Norge vil samarbeide med ansattes representanter om hvordan risikokartlegging skal organiseres. Dette arbeidet vil minimum inneholde

- rekruttering
- lønns- og arbeidsvilkår
- forfremmelse og utviklingsmuligheter
- tilrettelegging

- mulighet for å kombinere arbeid og familieliv
- Jobbe med likestilling og diskriminering gjennom en lovbestemt metode i fire trinn, herunder annethvert år kartlegge lønn og ufrivillig deltid (aktivitetsplikt).
- Redegjøre for kjønnslikestilling og arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering i årsberetning/-rapport (redegjørelsesplikt)

I dette utvalget vil det også bli jobbet for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.