

# Likestillingsredegjørelse

## Sparebanken Sør 2024



## Innledning

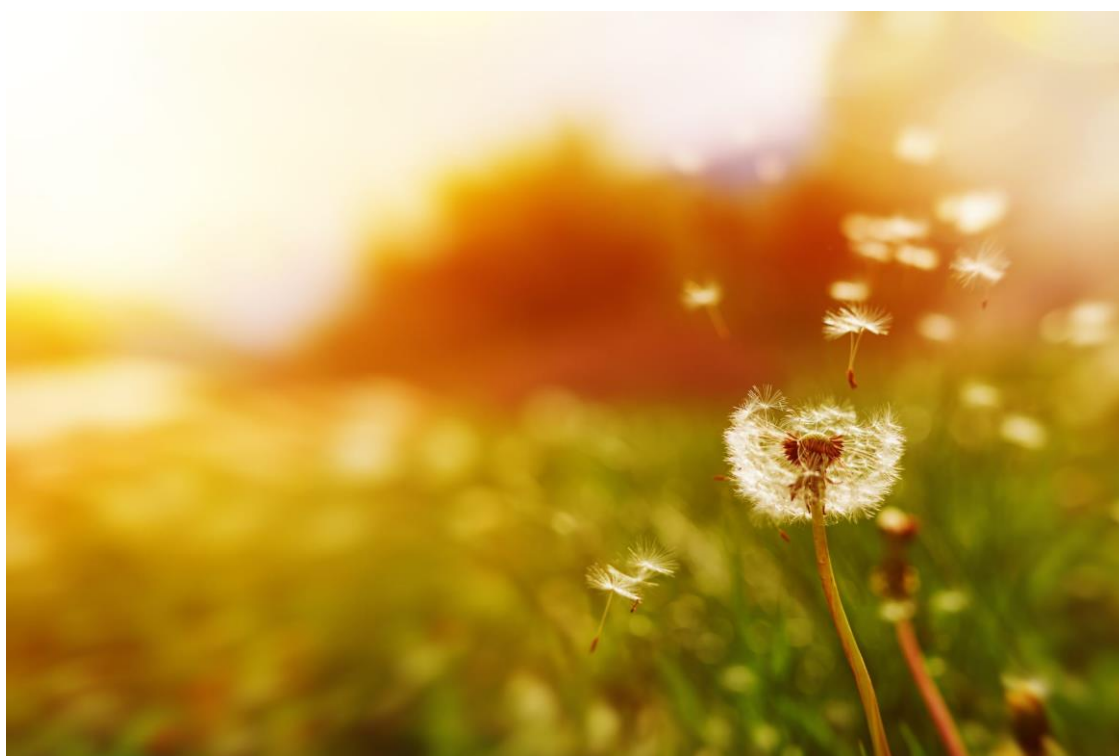
Sparebanken Sør ønsker å være en arbeidsplass der alle medarbeidere har like muligheter, uavhengig av kjønn, etnisitet, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, religion og andre diskrimineringsgrunnlag. I henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 26 har banken en lovpålagt aktivitets- og redegjørelsesplikt. Denne gir et innblikk i både den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i banken og de tiltakene vi har iverksatt for å fremme likestilling og mangfold.

I del 1 redegjør vi for følgende forhold:

- *kjønnsbalansen totalt i virksomheten (antall)*
- *midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall eller prosent)*
- *ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall eller prosent)*
- *gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn*
- *ufrivillig deltid*

Når det kommer til lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike stillingsnivå, er vi forpliktet til å rapportere på det hvert andre år. For 2024 henviser vi til fjorårets tall som finnes i bærekraftsrapporten, her: <https://www.sor.no/felles/om-sparebanken-sor/samfunnsansvar/barekraftsrapporter/>

I del 2 beskriver vi hvordan vi jobber for økt likestilling og mangfold, og for å hindre diskriminering.



## Del 1: Faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Sparebanken Sør 2024

	Kjønnsbalanse (oppgis i antall)	Midlertidig ansatte (antall eller % av hvert kjønn)	Foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Deltid (antall eller % av hvert kjønn)	Ufrivillig deltid (antall eller % av hvert kjønn) – annethvert år
<b>Kvinner</b>	296	18	28	44	0
<b>Menn</b>	301	11	16	26	1
<b>(Totalt)</b>	597	29		70	

I Sparebanken Sør jobber det 597 ansatte. Dette inkluderer 29 som er midlertidig ansatte. For 2024 har banken en kjønnsbalanse som utgjør 49,6 % kvinner og 50,4 % menn. Dette er i tråd med bankens ønsker. Vikarer og et fåtall Traineer utgjør hovedsakelig midlertidig ansatte. Vi har totalt 70 ansatte som jobber deltid. 25 av de deltidsansatte har stilling som renholder, vaktmester eller vikar. Resterende ansatte er ansatte i bankdriften, og som har valgt å jobbe deltid. Eksempelvis har vi studenter som jobber deltid tilknyttet bankens kundesentre på privat- og bedriftsmarkedet.

Banken tilstreber en heltidskultur og ønsker å legge til rette for at flest mulig kan og vil jobbe 100 %. I 2021 innførte vi avtale om hjemmekontor for flere avdelinger i banken, som et tiltak for å være en fleksibel arbeidsgiver og for at flest mulig skal kunne jobbe fulltid. Banken har et spesielt fokus på å unngå uønsket deltid. Vi kartlegger dette hvert andre år. Kartleggingen gjennomføres ved at vi sender ut en spørreundersøkelse til ansatte som jobber deltid. For 2024 hadde vi ett tilfelle av uønsket deltid.

# Del 2: Arbeid for likestilling og mot diskriminering i Sparebanken Sør

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

For oss betyr likestilling og mangfold like rettigheter og like muligheter for alle. Det innebærer at banken skaper trygghet og et inkluderende arbeidsmiljø, der alle verdsettes for sine egenskaper og talenter, og der alle kan være seg selv. Vårt mål er at likestillings- og mangfoldsarbeidet skal være en integrert del av virksomhetens måte å tenke og handle på i alle nivåer i banken.

Vårt arbeid med å fremme likestilling og mangfold, og hindre diskriminering, er forankret i flere av bankens styringsdokumenter og strategiske initiativ, bl.a.:

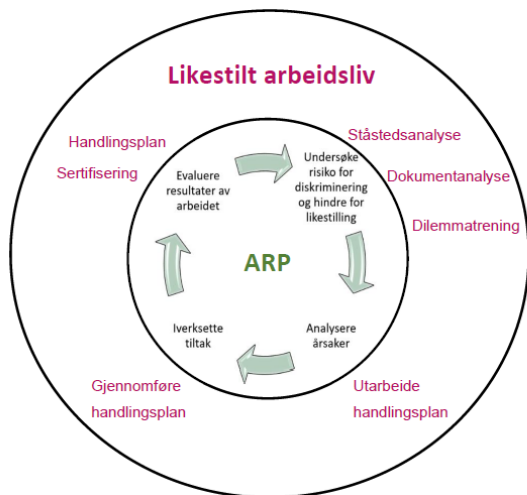
- Bankens policy for Likestilling og mangfold
- Likestillingsutvalgets mandat
- Policy styrets mangfold
- Policy arbeids- og menneskerettigheter
- Retningslinjer arbeids- og menneskerettigheter
- Etikk-dokumentet
- Bankens HMS-håndbok
- Bankens sertifisering i Likestilt arbeidsliv

## **Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis**

Sparebanken har over flere år jobbet systematisk med å fremme likestilling og mangfold og hindre diskriminering. Banken erfarer at Likestilt arbeidsliv-sertifiseringene har vært et positivt bidrag til å få systematikk i arbeidet.

Sparebanken Sør har et eget likestillingsutvalg som er pådriver for bankens arbeid med likestilling og mangfold. Likestillingsutvalget består av totalt 6 representanter fra ledelsen, tillitsvalgte og ansatte. Begge kjønn er representert. Utvalget skal minst ha 4 møter i året. Utvalget skal være en aktiv bidragsyter til utviklingen av bankens likestillings- og mangfoldarbeid ved å bidra til utviklingen av relevante policies og fremme konkrete forslag til tiltak for å fremme likestilling og mangfold. Utvalget skal også følge utviklingen av likestillings- og mangfoldarbeidet i banken via kvantitative måleparametere, og bidra til oppmerksomhet rundt all likestillingsproblematikk.

Gjennom likestilt arbeidsliv jobber banken systematisk med tematikken hvor følgende arbeidsmetodikk følges:



Likestillingsutvalget gjennomfører en risiko og sårbarhetsanalyse, analyserer årsaker, utarbeider og iverksetter tiltak og evaluerer resultater av arbeidet. Sertifiseringsordningen omhandler systematisk arbeid med 7 innsatsområder (Forankring, inkluderende arbeidsmiljø, rekruttering og karriere, universell utforming og tilrettelegging, heltidskultur, livsfase og likelønn). Personalområdene som likestillingsarbeidet skal omfatte, blir dekket av innsatsområdene i Likestilt arbeidsliv.

### Identifisering av risiko for diskriminering og hindre for likestilling

I kartleggingsfasen gjennomførte likestillingsutvalget to hovedaktiviteter: ståstedsanalyse og risiko- og sårbarhetsanalyse, som gir et godt grunnlag for hvilke tiltak som bør iverksettes skal for neste 3 års-periode.

Ståstedsanalysen tar for seg alle innsatsområdene og gir «beste praksis/kriterier». Her skal vi score banken fra 1-5 ift. hvordan banken etterlever kriteriene. Ståstedsanalysen utføres av likestillingsutvalget og gir et godt bilde av styrker og forbedringsområder. F.eks. er vi sterke på forankring, mens på universell utforming har vi et forbedringsområde når det kommer til at nettsidene skal være universell utformet. Dette blir så et naturlig tiltak inn i handlingsplanen som vises nedenfor.

Likestillingsutvalget gjennomfører så en risiko- og sårbarhetsanalyse. Denne tar også for seg alle innsatsområdene og likestillingsutvalget må kritisk vurdere hvor vi har potensielle risikoer og/eller sårbarheter. En av risikoene vi har vurdert som høy, handler om rekruttering og karriere knyttet til mangfold. Det handler om at vi ønsker et større mangfold enn hva vi har i dag, spesielt mtp. etnisk mangfold. Vi vurderer at språkutfordringer er det største hinderet for å få det til. Det vurderes også at banken har en risiko knyttet til en god kjønnsbalanse i lederstillinger, hvor vi pr. nå har en overvekt av menn i ledende stillinger.

### Tiltaksplan

Basert på kartleggingsfasen har vi utarbeidet en 3-årig handlingsplan som strekker seg fra 2024-2027. Denne ble vedtatt av bankens konsernledelse i juni 2024. Handlingsplanen består av 29 tiltak innenfor alle innsatsområdene.

## Handlingsplan 2024-2027 - Sparebanken Sør - Likestilling og mangfold

Innsatsområde	Tiltak	Bakgrunn	Mål/KPI	Målgruppe	Ansvarlig
<b>1. Forankring</b>	Lage en årsplan på møter i likestillingsutvalget og følge opp fremdrift på de ulike tiltakene	Likestillingsutvalget har større potensiale til å involvere seg i arbeidet og bruke muligheten til å gjennomføre endringer i organisasjonen. Men da må arbeidet ledes og rigges på en annen måte. Vi ønsker å jobbe mer systematisk mtp. hva møtene i utvalget skal fokusere på, bl.a. vil vi følge systematikken til Likestilt arbeidsliv (LA) mtp. temaområder. Minimum 2 fra utvalget skal delta på samlingene med LA og overføre denne kunnskapen til utvalget på våre interne møter. På de interne møtene skal vi diskutere det som har blitt gjennomgått på samlingene med fokus på hvordan det kan anvendes i vår organisasjon.	Få større bevissthet, synlighet og effekt av likestillingsarbeidet	Likestillingsutvalget	Leder av likestillingsutvalget
<b>1. Forankring</b>	Få på plass et nytt utvalg innenfor likestilling og mangfold	Flere av medlemmene i det nåværende utvalget har signalisert at de ikke kan prioritere arbeidet fremover med bakgrunn i endrede roller og ansvar. Vi ønsker derfor å se på utvalget på nytt mtp. hvilke	Få på plass nye medlemmer i likestillingsutvalget	Likestillingsutvalget	Leder av likestillingsutvalget

		representanter vi må og bør ha i utvalget.			
<b>1. Forankring</b>	Lage egen årsrapport for arbeidet med likestilling og mangfold	Likestilling og mangfold er en del av bankens bærekraftssatsing. Med nye og økende krav til rapportering på bærekraft, vil trolig tematikken knyttet til likestilling og mangfold bli mindre synlig i ny rapporteringsform. Vi ønsker derfor å rapportere på arbeidet med likestilling og mangfold i en egen årlig rapport som gjennomgås med konsernledelsen. Ved formidling av rapporteringen tror vi arbeidet også kan bli mer synlig både for interne og eksterne.	Årlig rapportering på status på arbeidet med likestilling og mangfold	Konsernledelsen / Alle ansatte i Sparebanken Sør / Eksterne	Leder for Likestillingsutvalget
<b>1. Forankring</b>	Lage minimum to innlegg pr. år til workplace om tematikken Likestilling og mangfold	For å synliggjøre for organisasjonen hva som blir gjort innenfor likestilling og mangfold, ønsker vi å øke bruken av workplace til kommunikasjon.	Få større bevissthet, synlighet og effekt av likestillingsarbeidet	Alle ansatte i Sparebanken Sør	Leder for Likestillingsutvalget
<b>1. Forankring</b>	Henge opp skilt av sertifiseringen på alle kontorer i Sparebanken Sør, og vurdere om informasjonen også egner seg på info-skjermer.	Nå har vi skilt og synliggjøring av at vi er sertifisert av Likestilt arbeidsliv på hovedkontoret i Kristiansand. For å øke bevisstheten og synliggjøringen hos ansatte og kunder, ønsker vi å henge opp skilt på alle våre	Få større bevissthet og synlighet av likestillingsarbeidet	Alle ansatte og kunder i Sparebanken Sør	HR / Eiendomsavdeling

		kontorer. Vi vil også sjekke muligheten for å synliggjøre det på digitale infoskjermer på de ulike kontorene.			
<b>1. Forankring</b>	Informere om at vi er sertifisert til underleverandører og samarbeidspartnere etter mal fra miljøfyrtårn. Dette gjelder også spesielt ift. eksterne rekrutteringsbyråer.	Pr. nå har vi ikke noen formell rutine på å informere samarbeidspartnere om at vi er sertifisert av Likestilt arbeidsliv og har ekstra fokus på innsatsområdene.	Få det inn i prosedyrer på avtaleinngåelser	Eksterne samarbeidspartnere	HR / Rådgiver avtaleforvaltning
<b>1. Forankring</b>	Revidere policy for likestilling og mangfold	Policy for likestilling og mangfold har ikke vært revidert siden den ble utarbeidet i 2020. Det er behov for å revidere denne med ny og oppdatert informasjon.	Arbeidet med likestilling og mangfold gjøres iht. policy	Alle ansatte i Sparebanken Sør / Eksterne	Likestillingsutvalget
<b>2. Inkluderende arbeidsmiljø</b>	Sende ut min. 2 nanolearning (inkl. dilemmaøvelser) i året med temaer innenfor likestilling og mangfold som vi ønsker å ha fokus på	Få økt kunnskap og bevissthet hos ledere og ansatte på tematikk innenfor likestilling og mangfold. Det kan være aktuelt å gjøre dette i tilknytning til ledersamlinger.	Øke kunnskap og bevissthet omkring likestilling og mangfold (med fokus på ulike diskrimineringsgrunnlag) hos ansatte og ledere	Alle ansatte i Sparebanken Sør	Likestillingsutvalget
<b>2. Inkluderende arbeidsmiljø</b>	Presentere og informere om bankens sertifisering og arbeid knyttet til likestilling og mangfold på tillitsvalgtsamlinger, minimum 1 gang pr. år	Tillitsvalgtarenaer er en fin måte å få ut tematikken på da dette er personer som til daglig jobber rundt omkring på de ulike kontorene i banken, og som da har gode forutsetninger for å	Få større kunnskap, synlighet og effekt knyttet til likestillingsarbeidet	Tillitsvalgte / Alle ansatte i Sparebanken Sør	Leder for Likestillingsutvalget



		kommunisere budskapet på sine lokasjoner.			
<b>2. Inkluderende arbeidsmiljø</b>	Vurdere å legge om til pulsmålinger istedenfor medarbeiderundersøkelse hvert andre år, eller bruke pulsmålinger som et supplement til medarbeiderundersøkelsen	Ved pulsmålinger istedenfor tradisjonell medarbeiderundersøkelse vil vi ha større muligheter til å identifisere hendelser og det vil være lettere å følge med på utviklingen av arbeidsmiljø og temaer knyttet til mobbing, trakassering, diskriminering osv.	Følge med på utviklingen av arbeidsmiljøet og raskt identifisere dersom det skjer en uønsket utvikling eller hendelser som ikke fanges opp av varslingsystemet	Alle ansatte i Sparebanken Sør	HR-avdelingen
<b>2. Inkluderende arbeidsmiljø</b>	Oppdatere varslingsrutinen	Det er behov for å oppdatere varslingsrutinen mtp. å splitte opp trakasseringsbegrepet i "trakassering" og "seksuell trakassering". Rutinen bør også tilgjengeliggjøres på intranett sammen med varslingsrutinen, istedenfor at ansatte må inn og lete på Sørvis for å finne rutinen.	Senke terskelen for å varsle	Alle ansatte i Sparebanken Sør / Eksterne	Leder for Likestillingsutvalget
<b>2. Inkluderende arbeidsmiljø</b>	Leder for likestillingsutvalget skal ta sertifisering i regi av OsloMet innenfor Likestilt arbeidsliv	For å sikre kompetanse til nøkkelpersonell ønskes det at leder for likestillingsutvalget gjennomfører etterutdanning innenfor Likestilt arbeidsliv.	Sikre at Sparebanken Sør opptre iht. gjeldende lovverk og rammevilkår og i tråd med oppdatert forskning på området, og kunne gjennomføre	Nøkkelpersonell innenfor likestilling og mangfold	Leder for Likestillingsutvalget

			organisatoriske endringsprosesser for å oppnå et likestilt arbeidsliv		
<b>3. Rekruttering og karriere</b>	Få innpass i bankens divisjoner i starten av et år mtp. rekrutteringsbehovet fremover	Det er utelukkende positive effekter av å komme tidligere inn mtp. divisjonenes rekrutteringsbehov. Både for bedre planlegging av HRs ressurskabal, men også for å komme i posisjon til å påvirke til større mangfold i rekruttering/løfte andre muligheter fra et HR-perspektiv	Utnytte muligheter knyttet til mangfold i rekruttering / Treffe bedre på rekruttering / Sikre en god prosess	Rekrutterende leder	HR-avdelingen
<b>3. Rekruttering og karriere</b>	Forbedre arbeidet knyttet til stillingsutlysninger med fokus på bilder og tekst	Stillingsutlysninger er for mange første møte med Sparebanken Sør. Da er det viktig at vi gir det inntrykket vi ønsker for å sikre mangfold i organisasjonen. Vi har et potensiale ift. å være mer strategisk i stillingsutlysninger for å sikre større mangfold opp mot tekst og bildebruk.	Få et større mangfold i organisasjonen	Jobbsøkere	
<b>3. Rekruttering og karriere</b>	Legge inn informasjon om at vi er sertifisert på likestilling og mangfold i stillingsutlysningen og	Vi ønsker å få et større mangfold blant de som søker jobb hos oss. Vi ønsker derfor å synliggjøre blant jobbsøkere at vi tar likestilling og mangfold på alvor.	Få et større mangfold i organisasjonen	Jobbsøkere	HR-avdelingen

	kommunisere dette i intervjuer				
<b>3. Rekruttering og karriere</b>	Spesifisere språkkompetanse i stillingsutlysninger	I dag har vi ikke vært gode nok på å spesifisere krav til språknivå i våre stillingsutlysninger. Da kan søkere som ikke tilfredsstillere kravene bruke unødvendig tid på å søke, men vi kan også få tilfeller der søkere som ikke tror de er kvalifisert faktisk er det. Vi ønsker å ta i bruk det europeiske rammeverket for språk.	Få flere ansatte med annen etnisitet enn norsk til å søke på aktuelle stillinger	Jobbsøkere	HR-avdelingen
<b>3. Rekruttering og karriere</b>	Øke rekruttering av personer med annen etnisk opprinnelse enn norsk	Mangfoldet i arbeidsstokken bør speile kundemassen i landsdelen for øvrig. Det er vårt langsiktige mål. Da er det viktig at vi har et særskilt fokus på å få dette til i løpende rekruttering og gjennom andre rekrutteringskanaler som Sør Talenter og Trainee Sør.	Få flere ansatte med annen etnisitet enn norsk	Jobbsøkere	HR-avdelingen
<b>3. Rekruttering og karriere</b>	Bevissthet/spesiell oppmerksomhet omkring mangfold ved rekruttering til lederstillinger i divisjoner der det ene kjønn er underrepresentert	Vi har mål om at andelen kvinner i lederstillinger skal være minimum 40 % innen år 2026. Pr. 2023 lå andelen kvinnelige ledere på 39 %. Det er på nivå 3 vi ligger lengst unna målet. Her ligger vi på 30 %, mens på nivå 4 og 5 ligger vi på 44 %.	Andelen kvinner i lederstillinger skal være minimum 40 % innen år 2026.	Ledere	HR-avdelingen
<b>4. Tilrettelegging / UU</b>	Tilby praksisplasser for personer med behov for arbeidstrening i samarbeid med NAV/andre aktører	Ta samfunnsansvar - en del av bærekraftssatsingen til banken.	Større mangfold i organisasjonen	Jobbsøkere	HR-avdelingen

<b>4. Tilrettelegging / UU</b>	Vurdere å rette opp eller legge om nettsiden for å tilfredsstille kravene til universell utforming	Vi ligger på benchmark på UU, dvs. snitte for bransjen. Vi har ikke satt i gang utviklingsaktiviteter på det som bør løses fordi vi håper at vi snart kan begynne på nytt nettsted som vil utvikles i samsvar med UU-krav.	Rette opp i manglende krav eller lage ny nettside som tilfredsstiller kravene til universell utforming	Alle	Marked og kommunikasjon
<b>5. Heltidskultur</b>	Kartlegge ufrivillig deltid i løpet av perioden 2024-2027 ved bruk av spørreundersøkelse og følge opp resultatene	Vi har historisk lav andel deltidsarbeid og ingen ufrivillig deltid. I undersøkelsen som ble gjennomført i mai 2024 ble det identifisert at én person jobber ufrivillig deltid. Dette skal følges opp. Ny kartlegging bør gjennomføres i 2026/2027.	Vi ønsker å tilrettelegge for at alle som ønsker skal kunne jobbe heltid	Ansatte i Sparebanken Sør	HR-avdelingen
<b>5. Heltidskultur</b>	Kartlegge stillingsstørrelser fordelt på alder og rapportere på dette i bærekraftsrapport/årsrapport for likestilling og mangfold	Det er krav fra ståstedsanalysen i LA om at stillingsstørrelser skal fordeles på alder. Vi har kartlagt stillingsstørrelser, men ikke på alder frem til nå. Det er årsaken til at vi vil innføre dette tiltaket.	Ha oversikt over aldersfordeling mtp. stillingsstørrelser	Ansatte i Sparebanken Sør	HR-avdelingen
<b>6. Livsfase</b>	Utarbeide- og kommunisere policy på å gjennomføre møter i kjernetiden	Kjernetiden i banken er mellom 09-15. Vi ser at det likevel praktiseres møtevirksomhet utenfor kjernetiden og at dette kan bli problematisk for småbarnsforeldre og personer med omsorgsoppgaver. Det er viktig å signalisere og praktisere at det fint skal være mulig å jobbe i Sparebanken Sør, også som leder selv om en har små barn	Alle, uavhengig av livssituasjon, skal oppleve reelle karrieremuligheter i Sparebanken Sør	Småbarnsforeldre / Ansatte med omsorgsoppgaver	HR-avdelingen

		eller andre omsorgsoppgaver. Vi ønsker derfor å innføre en policy på at det som hovedregel gjennomføres møter innenfor kjernetid.			
<b>6. Livsfase</b>	Utarbeide- og kommunisere policy på at det er lov til å være avlogget utenfor kjernetid	Utbrenthet blant unge er et økende problem nasjonalt/internasjonalt. Vi ønsker å forebygge for dette og ser at det kan være fornuftig å tydelig kommunisere at det er helt ok å være avlogget utenfor kjernetid.	Minimere sykefravær pga. utbrenthet	Ansatte	HR-avdelingen
<b>6. Livsfase</b>	Ferdigstille og tilgjengeliggjøre rutine for oppfølging av ansatte i svangerskapspermisjon	Det er i dag tilfeldig hvordan og hva slags oppfølging ansatte i permisjon gis.	Når ansatte som har hatt permisjon begynner i jobb igjen skal de ha god oversikt over muligheter for tilrettelegging i forhold til jobb	Ansatte som skal ut i svangerskapspermisjon	HR-avdelingen
<b>6. Livsfase</b>	Oppfordre menn/gi signaler om at menn som ønsker det kan ta ut lengre permisjon enn den lovbestemte ved svangerskapspermisjoner.	Menn tar kun ut lovbestemt permisjon. Banken vil være en bidragsyter til å bedre likestillingsmulighetene i samfunnet.	Fedre tar ut mer enn den lovbestemte delen av svangerskapspermisjonen	Fedre / medmor	HR-avdelingen

<b>6. Livsfase</b>	Revidere livsfasepolitikken i banken	Det er lenge siden livsfasepolitikken har blitt revidert. Vi ønsker nå å revidere den med to formål: 1) Tilrettelegging for ansatte med omsorgsoppgaver og 2) øke attraktiviteten som arbeidsplass iht. strategi	Være en attraktiv arbeidsplass for ansatte i ulike livsfaser	Alle ansatte	Likestillingsutvalget / HR-avdelingen
<b>7. Likelønn</b>	Ved innstilling til lønnsoppgjør har HR et ansvar for å identifisere personer som ligger skjevt og som bør rettes opp i	Målet er lik lønn for arbeid av lik verdi. Tidligere innførte vi en likelønnsrett som et forsøkt for å utjevne skjevheter. I 2023 endret vi til at HR fikk et større ansvar for å vurdere skjevheter. Dette ble godt mottatt og har hatt større effekt. Vi ønsker derfor å fortsette med dette tiltaket.	Lik lønn for arbeid av lik verdi	Alle ansatte	HR-avdelingen
<b>7. Likelønn</b>	Vurdere å få til en bedre sammenligning av stabsstillinger på tvers av divisjoner og fagområder	Vi gjør lønnsammenligninger på lederstillinger, BM og PM-rådgivere og dagligbank. Innad i avdelinger gjør vi det på stabsstillinger, men vi har ikke funnet en hensiktsmessig måte å løse det på tvers av divisjoner og fagområder. Vi har deltatt på ulike webinarer som har omhandlet tematikken, men likevel ikke funnet en hensiktsmessig måte for oss. Vi må fortsette å undersøke om vi kan få til en bedre sammenligning.	Lik lønn for arbeid av lik verdi	Ansatte i stabsstillinger	HR-avdelingen

## **Forventninger til arbeidet fremover**

I august 2024 ble det kjent at Sparebanken Sør og Sparebanken Vest skal fusjonere og bli til Sparebanken Norge i mai 2025. Det har ført til at en del av tiltakene for perioden er satt på vent frem til vi vet mer om strategien videre på dette området. Vi har stor tro på- og ønsker om, at Sparebanken Norge fortsetter det gode arbeidet med likestilling og mangfold og at sertifisering i Likestilt arbeidsliv videreføres.