

Redegjørelse for likestilling og mangfold 2023

Rapportering ihht. Aktivitets- og redegjørelsesplikt



Innhold

INNHold

1. BAKGRUNN OG FORMÅL.....	3
Tilstand for kjønnslikestilling	3
1.1 Kjønnsbalansen i banken.....	3
1.2 Heltid og deltid fordelt på kjønn	3
1.3 Lønn fordelt på kjønn og stillingsgrupper	4
1.4 Foreldrepermisjon.....	4
1.5 Turnover og rekruttering	4
2. Vårt arbeid for likestilling og mangfold	5
Redegjørelse for planlagte og igangsatte tiltak.....	7
3. REVIDERING OG ENDRINGER.....	9

1. BAKGRUNN OG FORMÅL

Romerike Sparebanks arbeid for Likestilling og mangfold er forankret i vår forretningsstrategi og i Hovedavtalen mellom Finans Norge og Finansforbundet Kap. 12 om Likestilling og mangfold.

TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

1.1 Kjønnsbalansen i banken

Banken hadde ved utgangen av 2023 74 fast ansatte i heltidsstillinger hvorav 59 % var kvinner og 41 % var menn. Vi hadde en person innleid via bemanningsbyrå som erstatter for sykmeldte ansatte.

Per 31.12.23 var kjønnsbalansen i bankens ledelse på 40 % kvinner og 60 % menn. På mellomledernivå har vi derimot en vei å gå, der kun 16,6 % er kvinner. Det vil frem mot 2030 være et mål å ha minst 40/60 % kjønnsfordeling i ledende stillinger med personalansvar i banken.

Kjønnsbalanse	2023	2022	2021
Antall kvinner	44	44	33
Antall menn	30	28	19
Kvinneandel	59 %	61 %	66 %
Andel kvinnelige ledere	27,3 %	33,3 %	50 %

1.2 Heltid og deltid fordelt på kjønn

Av våre 74 ansatte jobber 100 prosent heltid.

Alder	Antall ansatte 2023				
	Deltid		Heltid		Totalt
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	
Under 30 år	0	0	6	3	9
30-39 år	0	0	1	11	12
40-49 år	0	0	18	8	26
50-59 år	0	0	2	17	19
Over 60 år	0	0	3	5	8
Totalt	0	0	30	44	74

1.3 Lønn fordelt på kjønn og stillingsgrupper

I ledelsen er kvinners lønn 133 prosent av menns lønn ved utgangen av 2023, mens i mellomlederstillinger er kvinners lønn 90 prosent av menns lønn. I operative stillinger, dvs. stillinger som inkluderer blant annet kunderådgivere og rådgivere antihvitvask er lønnen 93,6 prosent av menns lønn ved utgangen av året, mot 90 prosent i 2022. Ser vi på alle stillingskategorier under ett, går lønnsforskjellen ned, fra 81,6 prosent i 2022 til 88,4 prosent i 2023.

Alle ansatte i banken, unntatt øverste ledelse, omfattes av kollektive forhandlingsavtaler. Alle ansatte skal ha lik mulighet til lønnsmessig utvikling, og lokale lønnstillegg gis ut fra årlige vurderinger og kriterier som er nedskrevet i kollektive avtaler. Lik lønn for likt arbeid praktiseres så langt som mulig. Banken praktiserer en bonusordning som er et likt kronebeløp for alle ansatte, inkludert ledelsen. Selv om gjennomsnittslønnen i banken er høyere for menn enn for kvinner viser kartleggingen at forskjellene det siste året er blitt mindre igjen.

Kvinnens andel av menns lønn i prosent på stillingsnivå	2023	2022	2021
Nivå 1 - Ledergruppe	133 %	127,0 %	141,0 %
Nivå 2 - Salgsledere	90 %	87,5 %	97,0 %
Nivå 3 - Rådgivere dagligbank, PM, BM, Forsikring og ViS*	93,6 %	90 %	84,0 %
Nivå 4 - Administrasjon	96,6 %	97,4 %	97,0 %
Alle stillingskategorier	88,5 %	81,6 %	91,5 %

*Virksomhetsstyring og AHV

1.4 Foreldrepermisjon

I løpet av kalenderåret 2023 tok 3 kvinner og 2 menn ut foreldrepermisjon. I gjennomsnitt tok kvinnelige ansatte ut 27 uker og mannlige ansatte 14 uker foreldrepermisjon. Tallet viser ikke den totale permisjonen per ansatt som er tatt ut, da foreldrepermisjonen kan gå over to kalenderår. Alle var fortsatt ansatt etter permisjonen. Alle ansatte i foreldrepermisjon mottar full lønn utover 6G mens de er i foreldrepermisjon.

Som et middel for å motvirke at det oppstår lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, er det tariffestet en lønnsregulering for ansatte som kommer tilbake i arbeid etter minst 5 måneders svangerskapspermisjon.

1.5 Turnover og rekruttering

2023 ble et år med mye utskiftning på ansattensiden. Det ble rekruttert 16 nye medarbeidere i banken i løpet av året. Seks ansatte gikk over til ny stilling internt i banken. Turnover i 2023 var på 23 % inkludert fem medarbeidere som gikk av med pensjon i løpet av året. Vi anser tallet som altfor høyt, men med bakgrunn i sluttsamtaler med ansatte som valgte å si opp sin stilling i banken, er det mange ulike årsaker til den høye turnoveren.

Vi streber mot en kjønnsbalanse i avdelinger der vi har overvekt av det ene kjønn, selv om kompetanse til å fylle stillingen vil veie tyngst. I en avdeling hvor vi i 2022 kun hadde kvinnelige ansatte, har vi i løpet av året rekruttert fem menn, slik at kjønnsbalansen nå er 31 % menn og 69 % kvinner.

Alder	Antall nyansettelser 2023				
	Deltid		Heltid		Totalt
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	
Under 30 år	0	0	4	4	8
30-39 år	0	0	1	3	4
40-49 år	0	0	2	2	4
50-59 år	0	0	1	0	1
Over 60 år	0	0	0	0	0
Totalt	0	0	8	9	17

Alder	Turnover 2023				
	Deltid		Heltid		Totalt
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	
Under 30 år	0	0	0	1	1
30-39 år	0	0	2	2	4
40-49 år	0	0	2	1	3
50-59 år	0	0	1	3	4
Over 60 år	0	1	0	4	5
Totalt	0	1	5	11	17

2. VÅRT ARBEID FOR LIKESTILLING OG MANGFOLD

Ansatte er bankens viktigste ressurs og det er et mål at Romerike Sparebank innen 2030 skal være den mest attraktive arbeidsgiveren innen finans på Romerike. I vår strategi har vi forpliktet oss til å være en arbeidsplass preget av likestilling og mangfold.

Kundene i banken har ulike bakgrunn og det er viktig at medarbeiderne i Romerike Sparebank gjenspeiler dette mangfoldet. Vi jobber for å ha et mangfold i kompetanse og full likestilling, og legger vekt på dette i rekrutteringsprosesser og i utvikling av medarbeidere. I 2023 signerte banken for Kvinner i finans Charter, og med det har vi blant annet forpliktet oss til å sette interne mål for kjønnsbalanse på ledernivå.

Vi skal ha en kultur preget av åpenhet og psykologisk trygghet. Verdien våre; Personlig, Engasjert og Lokal, inviterer til at ansatte skal kunne være seg selv, og ha tillit til å kunne si hva de mener. I våre etiske retningslinjer har vi nedfelt nulltoleranse for diskriminering, mobbing og trakassering. Medarbeiderne skal vise respekt for alle kollegaer og aldri overskride grensene for akseptabel oppførsel. Vi har omsorg for hverandre og behandler kollegaer og kunder med respekt, uavhengig av blant annet kjønn, funksjonsgrad, graviditet, seksuell orientering, kjønnsidentitet, religion, livssyn eller kulturell og sosial bakgrunn.

Banken har livsfasepolitiske tiltak som skal ta hensyn til medarbeidere i ulike faser i livet og karrieren, og for at ansatte skal kunne ha et balansert forhold mellom arbeidsliv og fritid. Vi har en fleksitidsavtale som gir ansatte mulighet for en

noe individuelt tilpasset arbeidstid. Alle ansatte i banken har digitale arbeidsverktøy som gir fleksibilitet til behovstilpasset hjemmekontor.

For å ivareta yngre arbeidstakere har vi i særavtaler nedfelt at ansatte med barn har krav på 3 dager permisjon med lønn i forbindelse med planleggingsdager i barnehage og grunnskole til og med 2. klasse, og at ansatte fra og med fylte 64 år kan jobbe i 80 % stilling mot 100 % lønn.

Det gjennomføres seniorsamtale med alle ansatte fra og med det året ansatte fyller 60 år. I samtalen snakkes det om hvilke tanker den ansatte har med tanke på pensjon og hva som kan motivere den ansatte til å være i arbeid frem til ordinær pensjonsalder.

REDEGJØRELSE FOR PLANLAGTE OG IGANGSATTE TILTAK

Område	Beskrivelse av tiltak	Bakgrunn for tiltak	Forvent utfall	Mål for tiltaket	Status	Ansvarlig for gjennomføring
Likestilling	Signering av «Kvinner i Finans Charter	Være bevisste på å opprettholde andelen kvinner i ledende posisjoner og spesialistfunksjoner	Bevissthet rundt kjønnsbalanse i rekrutteringsprosesser og i kompetanseutvikling	Minimum 40/60% fordeling av kjønn på leder- og mellomledernivå	Igangsatt	Adm. banksjef og HR
	Jevn fordeling av begge kjønn i alle avdelinger	Flere avdelinger har en overvekt av ett kjønn. Begrense sårbarhet.	Utjevning av kjønnsbalanse i avdelinger	Økt bevissthet om viktigheten av kjønnsbalanse i alle avdelinger	Pågående	Ledelse og HR
	Ansatte med barn i barnehagealder og til og med 2. klasse i grunnskole har rett til 3 dager permisjon med lønn ifm. planleggingsdager	Tilrettelegge oss yngre arbeidstakere og være en attraktiv arbeidsgiver for småbarnsforeldre.	Være en attraktiv arbeidsgiver for ansatte med små barn	Personalgode	Igangsatt	HR
	Rett til full lønn under foreldrepermisjon (uten folketrygdlovens begrensning på 6G)	Sikre likelønn ved foreldrepermisjon	Tilfredshet med å bli ivaretatt i en livsfase	Personalgode Likelønn	Igangsatt	HR
	Ansatte i foreldrepermisjon i minimum 5 måneder gis 1,7 % tillegg i lønn ved gjeninntredelse	Sikre at lønnsutviklingen ikke stagnerer som følge av uttak av foreldrepermisjon	Tilfredshet med å bli ivaretatt i en livsfase	Personalgode Likelønn	Igangsatt	HR

Område	Beskrivelse av tiltak	Bakgrunn for tiltak	Forvent utfall	Mål for tiltaket	Status	Ansvarlig for gjennomføring
Mangfold	Fra fylte 64 år har heltidsansatte rett til 1 time kortere daglig arbeidstid til 100% lønn	Ansatte i alle livsfaser skal ivaretas og få mulighet til å være aktive i jobb	Ansatte som når pensjonsalder står i jobb. Tilfredshet med å bli ivaretatt i en livsfase	Beholde verdifull kompetanse og bidra til at ansatte kan stå lengre i jobb	Igangsatt	HR og leder
	Arbeidsgiverprofilering	Synliggjøre banken som arbeidsgiver, hvem vi er og vår rolle i lokalmiljøet.	Skaper stolthet og tilhørighet	Attraktiv arbeidsgiver	Igangsatt	HR og Kommunikasjon
	Lederutviklingsprogram	Kompetanseheving for ledere	Felles forståelse, samhold og kompetanseheving	Kompetanseutvikling	Igangsatt	Adm.banksjef/HR i samarbeid med Avonova Census
	Kompetansekartlegging	Attraktiv arbeidsplass Engasjerte, kompetente og tilfredse medarbeidere	Bidra til å inspirere til målrettet kompetanseutvikling	Kompetanseutvikling	Pågående	HR
	Medarbeiderundersøkelse	Årlig undersøkelse for å ta temperaturen på engasjement og kultur blant ansatte og Romerike Sparebank som arbeidsgiver	Tilbakemelding om status og eventuelle behov for tiltak	Tilfredse og engasjerte medarbeidere, kultur- og kompetanseutvikling	Gjennomført i 2023. Følges opp både på overordnet nivå og i hvert team.	Ledere og HR i samarbeid med Avonova Census

Område	Beskrivelse av tiltak	Bakgrunn for tiltak	Forvent utfall	Mål for tiltaket	Status	Ansvarlig for gjennomføring
Mangfold	Onboarding	Styrke en god og felles onboarding for nye medarbeidere	Nye ansatte får raskere forståelse for banken og et nettverk blant andre ansatte	Attraktiv arbeidsgiver med engasjerte og inkluderte medarbeidere	Igangsatt	Ledere og HR
	Pulsmålinger	Kvartalsvise undersøkelser for å ta tempen på hvordan de ansatte har det	Tilbakemelding om status og eventuelle behov for tiltak	Tilfredse medarbeidere, kultur- og kompetanseutvikling	Igangsatt	HR Ledelse
	Inkluderende Arbeidsliv (IA)	Ivareta mangfold, arbeid med sykefravær. Utvidet antall egenmeldingsdager.	Gir mulighet for mestring og å fungere godt i stillingen. Tilrettelegge ved sykefravær.	Økt mangfold og samfunnsansvar	Igangsatt	HR Ledere
	Bruk av Teams	Ivareta enklere kommunikasjon, kultur og kompetanseutvikling på tvers av lokasjoner og mulighet for hybridkontor	Mulighet for samhandling på tvers av lokasjoner og at alle er med	Kompetanseutvikling Bærekraftig Samhandling mellom lokasjoner	Igangsatt	IKT
	Jobbe for en spredt fordeling av alder i banken	Kompetanseoverføring mellom aldersgrupper. Nyttiggjøre oss kunnskap som seniorer har	Beholde kompetansen i banken	Kompetanseoverføring. Sikre at nyttig informasjon og kompetanse ikke går tapt	Igangsatt og planlagt	Ledere og HR

Område	Beskrivelse av tiltak	Bakgrunn for tiltak	Forvent utfall	Mål for tiltaket	Status	Ansvarlig for gjennomføring
Mangfold og inkludering	Samarbeid med Norasonde - arbeidsinkludering	Inkludering i arbeidslivet og ta vårt ansvar for inkludering	Positivt bidrag til arbeidsmiljøet og et godt samfunnsbidrag	Være med på forebygging av utenforskap og bidra til at flere får en mulighet i arbeidslivet.	Planlagt	HR
	Kantinedrift Tilrettelagt arbeidstrening	Kantine er bra for arbeidsmiljøet. Samarbeid med Norasonde som samfunnsaktør er bra for lokalmiljøet og samfunnet for øvrig.	Bra for arbeidsmiljø. Stolthet over egen arbeidsplass. Viktig samfunnsbidrag. Inkludering i arbeidslivet.	Samfunnsbidrag Bærekraft Forebygge utenforskap og gi flere en mulighet i arbeidslivet.	Pågående	HR

3. REVIDERING OG ENDRINGER

Versjon	Endring	Ansvarlig	Dato
1			
2			
3			
4			
5			
6			