

Dato: 20.01.2023

Redegjørelse likestilling og diskriminering

Aktivitets- og redegjørelsesplikt 2022

GENERELT

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

MANGFOLD OG LIKESTILLING

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.

Blaker Sparebank (21 ansatte) og Romerike Sparebank (52 ansatte) fusjonerte 1. oktober 2022. Den nye banken hadde ved utgangen av året 72 fast ansatte og 3 midlertidig ansatte. Vi hadde i 2022 en ansatt i frivillig deltidsstilling. Det ble ansatt 3 nye medarbeidere i banken dette året. Flere ansatte gikk over til ny stilling internt i banken. Turnover i 2022 var på 5,4%.

Kundene i banken har ulik 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. 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.

Vi skal ha en kultur preget av åpenhet og psykologisk trygghet. Verdiane våre; Personlig, Engasjert og Lokal, åpner opp for at ansatte skal kunne være seg selv, og kunne si hva de mener. Vi har respekt for hverandre og behandler kollegaer og kunder på en tillitsfull måte, uavhengig av blant annet kjønn, funksjonsgrad, graviditet, seksuell orientering, kjønnsidentitet, religion, livssyn eller kulturell og sosial bakgrunn.

Alle ansatte i banken, unntatt øverste ledelse, omfattes av kollektive forhandlingsavtaler. Vi er bevisste på mangfold også på ledernivået i banken. I løpet av 2022 sank derimot andelen kvinner i lederstillinger på grunn av sammenslåing av bankene og omstrukturering av stillinger som følge av fusjonen. Det vil fremover være et mål å ha minst 40/60% kjønnsfordeling i ledende stillinger i banken. Under årets lønnsoppgjør var et av kriteriene å utjevne lønnsmessig ubalanse for likt arbeid. Lik lønn for likt arbeid praktiseres så langt som mulig, basert på objektive kriterier. 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 kvinners andel av menns lønn på samme stillingsnivå at forskjellene allikevel ikke er store.

Vi har en Særavtale for fleksibel arbeidstid som gir ansatte mulighet for noe individuell tilpasning, med tanke på arbeidstid. Alle ansatte i banken har digitale arbeidsverktøy som gir fleksibilitet til å jobbe hjemmefra ved behov, slik at vi sikrer ansatte med omsorgsansvar mulighet til å tilpasse arbeidstiden for å ivareta barn eller andre omsorgsoppgaver.