

Redegjørelse likestilling og diskriminering

Dato: 03.02.2022

GENERELT

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

DEL 1 TILSTAND FOR KJØNSLIKESTILLING

Romerike Sparebank hadde ved årsskiftet 52 fast ansatte og 1 midlertidig ansatt. Vi hadde i 2021 en ansatt i frivillig deltidsstilling. Fordelingen på menn og kvinner i banken er som vist i tabellen.

Romerike Sparebank er en bank med overvekt av kvinner. Vi har kvinnelig banksjef og tre av fem ansatte i ledelsen er kvinner. Spesielt i en avdeling er det stor overvekt av kvinner, hvor 12 av 13 ansatte er kvinner.

Som tabellen viser, har vi delt ansatte inn i fem nivåer:

- Nivå 1 Ledergruppe: Her inngår ansatte som danner ledergruppen i banken.
- Nivå 2 Teamledere: Her inngår ansatte som har ansvar for hvert sitt fagområde og som har personalansvar.
- Nivå 3 Rådgivere: Her inngår alle ansatte som har stilling som rådgivere i banken med kundekontakt; Dagligbank, Personmarked (PM), Bedriftsmarked (BM) og deler av ansatte i Forretningsutvikling og -støtte (FUS).
- Nivå 4 Administrasjon: Her inngår ansatte som har støttefunksjoner i organisasjonen.

Selv om gjennomsnittslønnen i banken er høyere for menn viser kartlegging, at stillinger som naturlig kan sammenlignes, avlønnes likt uavhengig av kjønn. En av årsakene er at det er ulike stillinger innen rådgiverrollen. Rådgivere i Dagligbank er ramme 2 stillinger. Stillinger i PM og BM krever høyere utdanning og sertifiseringer. I tillegg spiller erfaring og leveranse over tid inn på lønnsreguleringene i banken.

DEL 2 SLIK JOBBER VI FOR Å SIKRE LIKESTILLING- OG IKKE DISKRIMINERING I PRAKSIS

Romerike Sparebank ønsker å være en arbeidsplass preget av likestilling og mangfold der alle våre ansatte blir respektert for den de er. I Romerike Sparebank skal alle medarbeidere ha samme rettigheter, muligheter og plikter på arbeidsplassen når det gjelder arbeidsforhold, ansettelsesvilkår og videreutvikling, kompetanseutvikling og opprykk. Ingen ansatte skal utsettes for noen form for trakassering eller krenkelse på arbeidsplassen.

Alle ansatte har ansvar for å bidra til et inkluderende arbeidsmiljø uten diskriminering. Ledere har et særskilt ansvar for måloppnåelse gjennom rekruttering, lønnsutvikling, kompetanseutvikling og kultur i avdelingen.

Likestilling og mangfold er diskutert i møte mellom tillitsvalgte og HR. Hindre og risiko for likestilling ble systematisk gjennomgått i første kvartal 2022.

Tillitsvalgte og HR fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:

- Vi har en utfordring når det gjelder å tilrettelegge for enkel fremkommelighet for ansatte med funksjonsnedsettelse. Banken holder til i et eldre bygg og det er ikke optimalt tilrettelagt for funksjonshemmede, for eksempel rullestolbrukere.
- Oppgavene som hører til en spesiell stillingsfunksjon, tiltrekker seg i all hovedsak kvinner.
- Ved anledninger har det ikke blitt tatt hensyn til ansattes ulike behov når det gjelder mat som er blitt servert.

Tiltak vi planlegger i året som kommer:

- Vi skal se på muligheter for å forbedre fremkommelighet for ansatte med nedsatt funksjonsevne.
- Vi skal være bevisste på kjønnsbalansen i ulike team i fremtidige rekrutteringer og i fremtidig sammenslåing med annen bank. Vi skal på generelt nivå forsøke å utjevne kjønnsbalansen i alle avdelinger i banken.
- Vi skal sette behov for tilrettelagt mat i system, både når det gjelder behov basert på religion og intoleranse/allergi.

Romerike Sparebank har Arbeidsmiljøutvalg (AMU) som blant annet tar opp saker som gjelder ansatte, likestilling og diskriminering. AMU møtes tre-fire ganger i året.

2.1 Tilrettelegging

Romerike Sparebank ønsker å ivareta personalressursene i alle faser av yrkeslivet og å legge til rette for at flere kan stå i stillingen sin frem til pensjonsalder. Vi er bevisste på at mange ansatte holder seg oppdaterte og aktive til tross for høyere alder. Ansatte som har fylt 62 år, eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det, har rett til å få redusert sin arbeidstid dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Fra fylte 62 år har heltidsansatte rett til 1 time (30 minutter ved sommertid) kortere daglig arbeidstid, med lønnskompensasjon.

Vi har en Særavtale for fleksibel arbeidstid som gir ansatte mulighet for noe individuell tilpasning, med tanke på arbeidstid.

Som en IA-bedrift med fokus på samfunnsansvar, skal Romerike Sparebank jobbe for at ansatte med nedsatt funksjonsevne skal ha like muligheter til å jobbe hos oss.

Alle ansatte har behandlingsforsikring som gir rask tilgang til undersøkelse og behandling dersom den ansatte blir syk eller skadet. Forsikringen dekker også opphold på behandlingsinstitusjon ved rus- og spilleavhengighet og psykologisk behandling. For å gi ansatte mulighet til å holde seg i form, har vi et eget godt utstyrt treningsrom i banken. Dersom en ansatt skulle ha behov for å trekke seg tilbake for å hvile, be eller amme, har vi et eget rom i underetasjen som er satt av til dette.

2.2 Rekruttering

Vi er opptatt av å tiltrekke oss og beholde medarbeidere med ulik bakgrunn i banken vår, og vi ønsker å rekruttere ansatte som reflekterer samfunnet vi er en del av. Alle mennesker skal være, og er, like mye verdt hos oss og skal behandles ut fra sine individuelle forutsetninger og muligheter, uansett kjønn, etnisk tilhørighet, religion, seksuell legning eller alder. Mange av våre stillinger krever god forståelse for det norske språk, både muntlig og skriftlig, da vi har mye kundekontakt. Vi har mange ansatte med flere morsmål, og der vi har mulighet, kan kunder som har et annet morsmål enn norsk få snakke med en kundesrådgiver på sitt språk.

I motsetning til mange andre bedrifter, har banken en overvekt av kvinner. Det arbeidet 33 kvinner og 19 menn i banken i 2021. 3 av 5 i ledelsen var kvinner. Vi skal jobbe for en kjønnsbalanse i avdelinger som har overvekt av det ene kjønn.

Romerike Sparebank jobber kontinuerlig med å styrke bemanningen på områder som er viktige for å realisere bankens strategiske planer og mål på resultater.

Vi stiller krav til våre samarbeidende rekrutteringsbyråer om at alle søkere skal behandles likt og ha lik sjanse til å vise seg frem. Vi skal være bevisste på kjønnsforskjeller i avdelingene i banken når vi starter en rekrutteringsprosess. Våre ansettelsesutvalg, bestående av banksjef, rekrutterende leder, HR og tillitsvalgte

2.3 Tiltak mot lønnsforskjeller

Romerike Sparebank følger Finansnæringens lønnsregulativ og reglene om kollektive lønns- og arbeidsvilkår som står skrevet i Sentralavtalen. Sentralavtalens regler sees i sammenheng med de regler om lønns- og arbeidsvilkår som fremgår av bedriftsavtalen. Avtalen gjelder for alle ansattkategorier, både heltids- og deltidsansatte, bortsett fra bankens ledelse, ansatte i vikariater, sesongarbeid eller ansatte av midlertidig karakter for en periode som er 3 måneder eller kortere.

Lokalt lønnsoppgjør gir mulighet til å vurdere lønn sett opp mot kjønn og likestillingskategorier. Lik lønn for likt arbeid praktiseres så langt som mulig basert på objektive kriterier.

41 av bankens ansatte er organiserte i fagforening.

Banken praktiserer en bonusordning som er et likt kronebeløp for alle ansatte, inkludert ledelsen.

Vi hadde i 2021 en midlertidig ansatt og en ansatt i deltidsstilling.

2.4 Forfremmelse

Ledige stillinger i banken blir annonsert på vårt intranett og interne Facebook side, slik at alle ansatte får vite om stillingen og har lik mulighet til å søke. Alle ansatte som søker på interne stillinger, skal minimum inviteres til 1.gangs samtale for å få presentert seg, sin kompetanse og motivasjon for stillingen.

Vi streber også her mot en kjønnsbalanse der vi har overvekt av det ene kjønn, selv om kompetanse til å fylle stillingen vil veie tyngst. Dersom vi vurderer flere kandidater til å stå likt i prosessen benytter vi eksternt rekrutteringsbyrå som rådgivere. Dette for å sikre en god prosess.

2.5 Utviklingsmuligheter og opplæring

Kompetente ansatte er en forutsetning for en bærekraftig bank. Alle ansatte i Romerike Sparebank skal ha like muligheter for videreutvikling og kompetanseutvikling. Vi følger til enhver tid Finansnæringens og Eikas krav til autorisasjoner, sertifiseringer og kursing av ansatte. Alle ansatte oppdateres årlig på etiske retningslinjer, anti-hvitvask og antikorrupsjon.

Romerike Sparebank skal jobbe kontinuerlig for å ha et mangfold i kompetanse, tilrettelegge for faglig og personlig utvikling for de ansatte, samt fremme prosesser som bidrar til intern mobilitet og karriereutvikling. Alle ansatte oppfordres til å ta ansvar for egen utvikling og søke ny kunnskap. Gjennom Eika Skolen tilbys kurs og opplæring. Vi anser også den daglige treningen og læringen som skjer på jobb som en veldig viktig faktor for kompetanseutvikling.

Vi ønsker å sette kompetansekartlegging og kompetanseutvikling i system, både når det gjelder individuelle tilpassede tiltak, avdelingsvis og for hele banken. For å hjelpe oss på veien etablerer vi ved behov samarbeid med en eksterne leverandører.

2.6 Balanse arbeidsliv og familie

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 mulighet til å jobbe hjemmefra, som sikrer ansatte med omsorgsansvar mulighet til å tilpasse arbeidstiden for å ivareta barn eller andre omsorgsoppgaver.

Ansatte i foreldrepermisjon i minimum 5 måneder gis ett lønnstrinn ved gjeninntredelse for å sikre at lønnsutviklingen ikke stagnerer som følge av at ansatte er ute i foreldrepermisjon.

Ansatte i foreldrepermisjon har rett til full lønn utover folketrygdens begrensning på 6G.