

# ARP-rapport

## Askim & Spydeberg Sparebank

2021 årlig rapport • Levert av Equality Check

### Introduksjon

Denne rapporten er produsert av Equality Check, basert på data og informasjon lagt til av Askim & Spydeberg Sparebank. Rapporten beskriver likestillingsstatus hos Askim & Spydeberg Sparebank, og hvordan Askim & Spydeberg Sparebank jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte.

### Definisjon av nivåer

**Level 1: Øverste ledergruppe:** Leder BM, leder PM Follo, leder PM Indre Østfold, leder kundesenter, leder admin, økonomisjef

**Level 2: Mellomledere/særlige stillinger:** Avdelingsledere utenom ledergruppe, Risk/compliance, Spare-spesialist

**Level 3: BM/Forsikring:** Rådgivere BM og forsikring

**Level 4: PM:** Rådgivere på PM-nivå

**Level 5: Dagligbank:** Rådgivere på dagligbank og kundesenter

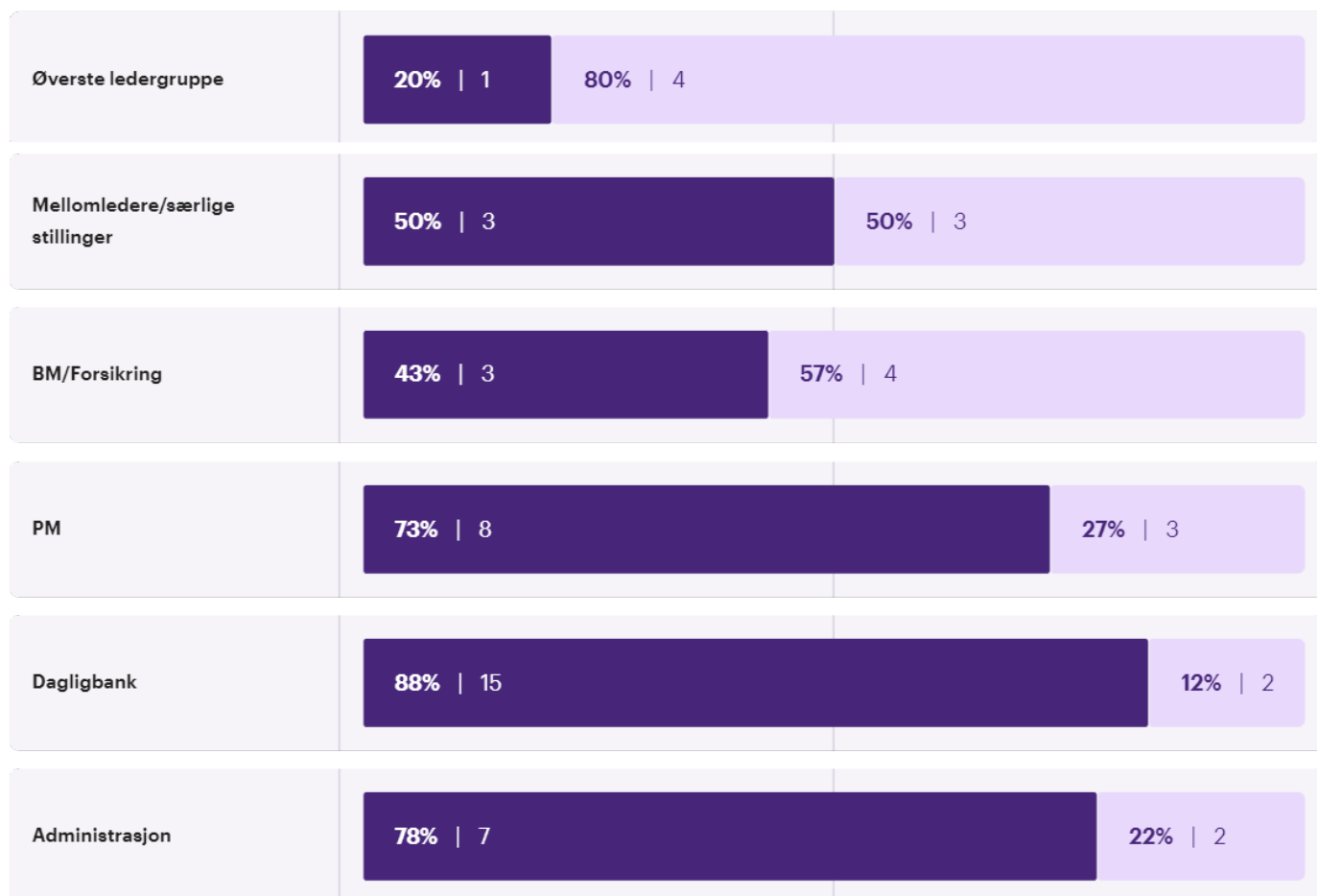
## Sjekkliste

Ledelsen har gått gjennom stillingsbetegnelsene med ansattrepresentanter og inngått felles avtaler om hvordan stillingsbetegnelsene er delt på de forskjellige nivåene, for å sikre lik lønn for arbeid av lik verdi. Dataene er illustrert i grafen under.

## Kjønnsbalanse

Vises som prosent og tall i grafen

● Kvinner ● Menn



## Lønn

### Summert gjennomsnittslønn

Vises som kvinners lønn sammenlignet med menns lønn på hvert nivå for å vurdere lik lønn for arbeid av lik verdi. Dataene er illustrert i grafen under.

● Kvinner ● Menn

### Øverste ledergruppe



### Mellomledere/særlige stillinger



### BM/Forsikring



### PM



### Dagligbank



## Administrasjon

92%

100%

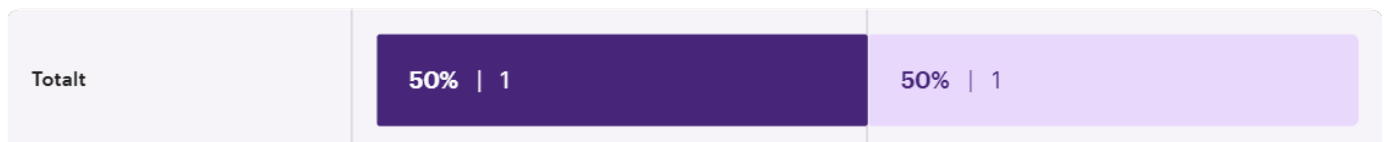
8% forskjell

# Arbeidsforhold

## Midlertidige ansatte

Vises som antall menn og kvinner som har midlertidig ansettelse. Dataene er illustrert i grafen under.

● Kvinner ● Menn



# Arbeidsforhold

## Deltid

Vises som antall menn og kvinner som jobber deltid. Dataene er illustrert i grafen under.

● Kvinner ● Menn



# Arbeidsforhold

## Ufrivillig deltid

Det er ingen ufrivillige deltidsansatte i organisasjonen.

# Foreldrepermisjon

## Foreldrepermisjon

Ingen ansatte hadde rett til foreldrepermisjon i organisasjonen.

## Foreldrepermisjon

### Foreldrepermisjon (gj.sn. antall uker)

Ingen ansatte tok ut foreldrepermisjon i organisasjonen.

## Likestillingsredegjørelsen

Denne uttalelsen beskriver hvordan organisasjonen har jobbet med likestilling.

## Hvordan har du jobbet med likestilling?

Banken jobber bevisst med å oppfylle de samfunnsmessige forventningene om likestilling i bankens ledelse og styre.

I forbindelse med stillingsutlysning, avlønning, regulativer, mulighet til deltidsstillinger med videre, har vi ikke avdekket noen risikoer for diskriminering. I våre stillingsutlysninger tilstrebes det at språket er kjønnsnøytralt. Næringen har en felles ambisjon om en forbedring av likelønns situasjonen i finansbransjen, hvor de blant annet har etablert likestillingsindikatorer for finanssektoren.

Ovennevnte forhold ivaretas gjennom administrasjonens samarbeid med ansatte gjennom SAMU og ansettelsesutvalg. Området ivaretas først og fremst av HR i samarbeid med tillitsvalgte/verneombud.

Banken har nulltoleranse for diskriminering og har aldri opplevd å ha noen saker knyttet til diskriminering. Det jobbes med å få på plass en ny og anonymisert varslingskanal i banken. Dette er helt i slutfasen.

Dette er første rapporten vi utarbeider på denne måten. Vi vil måtte bruke 2022 til å gjøre en del forbedringer ift rapporteringspunktene.

## Hva er dine mål?

Av mål rundt arbeidet med likestilling, kan vi nevne:

- Begge kjønn skal være representert i styret. Dette er ikke tallfestet, men vi tilstreber en lik fordeling.
- Målsetning om at begge kjønn skal være representert i bankens ledelse

- Nulltoleranse for diskriminering er nedfelt i bankens retningslinjer for bærekraft og samfunnsansvar
- Ved byggeprosjekter/ombygginger, tas det hensyn til universell utforming slik at personer med nedsatt funksjonsevne skal fungere best mulig.
- Vi har som målsetning å ha begge kjønn representert i finalerunden i alle ansettelsesprosesser.
- Banken har pt en større andel kvinner enn menn. Vi har en målsetning om å klare å utjevne i større grad og skape en større balanse.

## **Vurder risikoen for diskriminering eller andre hindringer for likestilling:**

Lønnsammenligningen viser en situasjon vi sier oss tilfreds med. De forskjellene som fremstår kan forklares som følger:

- Ledergruppe. Her er det stort sprik i ansvarsforhold, erfaringskompetanse og ansiennitet
- Mellomledere. S sammensatt gruppe med ganske så forskjellige fagområder/stillinger.
- Dagligbank/kundesenter. Svært mange kvinner med lang ansiennitet. Gruppen menn er veldig liten og med kort ansiennitet. Også forskjell i både formell kompetanse og erfaringskompetanse.

Deltid er i bruk fordi de omfattede ansatte selv har bedt om en slik løsning. Midlertidige ansettelser er brukt ifm trainee-avtaler samt i fm med vikariater.

Som på alle andre driftsområder i banken, vil det også innenfor likestilling være risiko for å bryte rutiner og forutsetninger.

- Ved rekrutteringsprosesser er det viktig at vi er bevist det behovet banken har for å oppfylle sine likestillingsmål, samtidig som vi ikke skal diskriminere noen i selve ansettelsesprosessen.
- Hvilken kultur har vi hos oss ift dette med å gi like muligheter for utvikling og avansement?
- Hvilken kultur har vi for å ivareta den enkelte mot trakassering og/eller diskriminerende språkbruk/handlinger?
- Lønnsforskjeller vil alltid kunne oppfattes som urettferdige og da også på tvers av våre målsetninger ift likestilling og diskriminering.
- For å tilrettelegge best mulig, er alle arbeidsplasser utstyrt med hev/senk skrivebord og ekstra skjermer.

Banken har en policy på å tilrettelegge alle arbeidsplasser så langt det er mulig.

## **Analyser årsaker til de identifiserte risikoene:**

Årsakene til at risikoer på området oppstår, kan være at vi har behov for å bli bedre på utarbeide mer spesifikke retningslinjer og rutiner på området. I tillegg er det viktig å se dette også i lys av hvordan vi jobber med å utvikle vår bedriftskultur.

## **Beskriv tiltakene som er iverksatt for å forhindre diskriminering og øke likestilling:**

For i størst mulig grad hindre at vi "går oss bort" ift likestilling og diskriminering, har vi iverksatt noen tiltak og rutiner.

Ved rekruttering benytter vi et ansettelsesutvalg som består av både ledere og ansatte. Også her er det likestilling ved at begge parter har likt antall representanter. Det samme ansettelsesutvalget er med på en årlig gjennomgang av de lokale lønnstilleggene.

Det gjennomføres årlige medarbeidersamtaler hvor den enkeltes utviklingsmuligheter/kompetanseutvikling er tema.

Vi har et felles samarbeids- og arbeidsmiljøutvalg (SAMU) hvor det gjennomføres regelmessige møter. Her både utveksles det informasjon mellom ledelse og tillitsvalgte, samt at det drøftes forskjellige områder som påvirker kultur og arbeidsmiljø.

Det gjennomføres årlige medarbeiderundersøkelse.

## **Vurder resultatene**

I hvilken grad vi har lyktes med vårt arbeid innenfor likestilling samt forebygging av diskriminering, kan helt sikkert diskuteres. Tematikken kan med fordel løftes bedre frem i både ledersamlinger og i SAMU for videre bearbeiding og utvikling.

Så langt, vil det kunne fremholdes at vi er innenfor rimelige rammer på områdene. Vi har til dags dato ikke hatt saker eller konflikter på området. Mye av æren for dette kan tilskrives løpende god dialog mellom ledelsen og tillitsvalgte. Dette vil vi tilstrebe å opprettholde.

Det meste av det vi driver med som organisasjon kan forbedres, så også arbeidet rundt likestilling og det å unngå diskriminering. Det vil være en målsetning å løfte dette mer opp i 2022 i både ledelsen og i SAMU.