

20.01.2025

ARP-rapport

Rogaland Sparebank

2024

Powered by

EQUALITY
CHECK

Denne rapporten er produsert av Rogaland Sparebank, med software utviklet av Equality Check. Rapporten beskriver likestillingsstatus hos Rogaland Sparebank, og hvordan virksomheten jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte.

Definisjon av stillingsgrupper

Direktører: Konsernsjef, Finansdirektør, PM Direktør, BM Direktør, Strategidirektør og direktør for Kunde og marked.

Mellomledere: Mellomledere med personalansvar.

Senior Ekspert: Senior Ekspertkompetanse

Ekspertnivå: Fagkonsulenter og spesialister. Dette er en blanding av ulike fagkategorier.

Kundeservice og dagligbank m flere: Medarbeidere knyttet til Kundeservice og dagligbank og tilsvarende stillinger.

Finansrådgivere PM: Autoriserte rådgivere PM

Bedriftsmarked: Bedriftsrådgivere

Vi har involvert ansattrepresentanter

Ledelsen har gått gjennom alle stillingstitlene i organisasjonen i samarbeid med ansattrepresentanter, og kommet frem til stillingsgrupper som skal sikre lik lønn for arbeid av lik verdi.

Kjønnsbalanse

Banken har 103 kvinner og 59 menn ansatt - totalt 162 ansatte.

Totalt i virksomheten

63.6% Kvinner

36.4% Menn



Etter nivåer

Direktører

33.3% Kvinner

66.7% Menn



4 menn og 2 kvinner.

Mellomledere

43.5% Kvinner

56.5% Menn



10 kvinner og 13 menn.

Senior Ekspert

75% Kvinner

25% Menn



6 kvinner og 2 menn.

Ekspertnivå

70.8% Kvinner

29.2% Menn



17 kvinner og 7 menn.

Kundeservice og dagligbank m flere

78.6% Kvinner

21.4% Menn



Finansrådgivere PM

63.6% Kvinner

36.4% Menn



28 kvinner og 16 menn.

Bedriftsmarked

46.2% Kvinner

53.8% Menn



6 kvinner og 7 menn.

Ikke alle stillingsgrupper har ansatte

Lønnskartlegging

Tabellen under viser **kvinner** gjennomsnittslønn som andel av **menns** gjennomsnittslønn i hver stillingsgruppe.

● Kvinner ● Menn (100%)

	Grunnlønn	Bonus	Andre goder	Uregelmessige tillegg	Overtid	Total
Direktører	113%	143%	169%	– Ingen data	– Ingen data	116%
Mellomledere	88%	67%	54%	– Ingen data	Kun kvinner kompenserte	85%
Senior Ekspert	109%	132%	161%	– Ingen data	Kun kvinner kompenserte	115%

Ekspertnivå	90%	102%	73%	– Ingen data	205%	 91%
Kundeservice og dagligbank m flere	104%	75%	97%	459%	31%	 103%
Finansrådgivere PM	105%	101%	128%	– Ingen data	110%	 105%
Bedriftsmarked	85%	98%	104%	– Ingen data	Kun kvinner kompenserte	 87%

"Kun menn kompenserte" betyr at det kun er menn som har mottatt denne kompensasjonen, og at det bare finnes data på ett kjønn. Det samme gjelder for kvinner.

"Ingen data" betyr at det ikke er lagt inn tall i dette feltet. For eksempel dersom det står "Ingen data" i feltet for "Overtid" betyr det at overtidsbetaling ikke gjelder for denne virksomheten. (Det betyr ikke at det mangler data.)

Totalt for virksomheten

Kvinner andel av menns lønn er 85%



Lønnsfordeling

Tabellen under viser hvor stor andel av **kvinner** og **menn** som får utbetalt i de ulike lønnsartene.

● Kvinner ● Menn

	Bonus		Overtid		Uregelmessige tillegg		Andre goder	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Totalt for virksomheten	90%	88%	39%	25%	8%	5%	91%	95%
Direktører	100%	100%	0%	0%	0%	0%	100%	100%
Mellomledere	80%	100%	20%	0%	0%	0%	100%	100%
Senior Ekspert	100%	50%	17%	0%	0%	0%	100%	100%
Ekspertnivå	88%	100%	53%	29%	0%	0%	100%	100%
Kundeservice og dagligbank m flere	91%	67%	52%	67%	21%	22%	76%	78%
Finansrådgivere PM	93%	100%	36%	44%	0%	0%	100%	100%
Bedriftsmarked	83%	71%	17%	0%	0%	0%	100%	100%

Deltid og midlertidige kontrakter

Midlertidige ansatte

Banken har kun 3 midlertidig ansatte etter at vi har lagt om strategien og ansetter alle medarbeidere på kundeservice som fast ansatte i enten heltidsstillinger eller deltidsstillinger.

Deltid

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

Totalt i virksomheten

85.7% Kvinner

14.3% Menn



14 kvinner og 2 menn.

Ekspertnivå

100% Kvinner

0% Menn



Kundeservice og dagligbank m flere

90% Kvinner

10% Menn



Finansrådgivere PM

100% Kvinner

0% Menn



Bedriftsmarked

0% Kvinner

100% Menn



Ikke alle stillingsgrupper har deltidsansatte.

Ufrivillig deltid

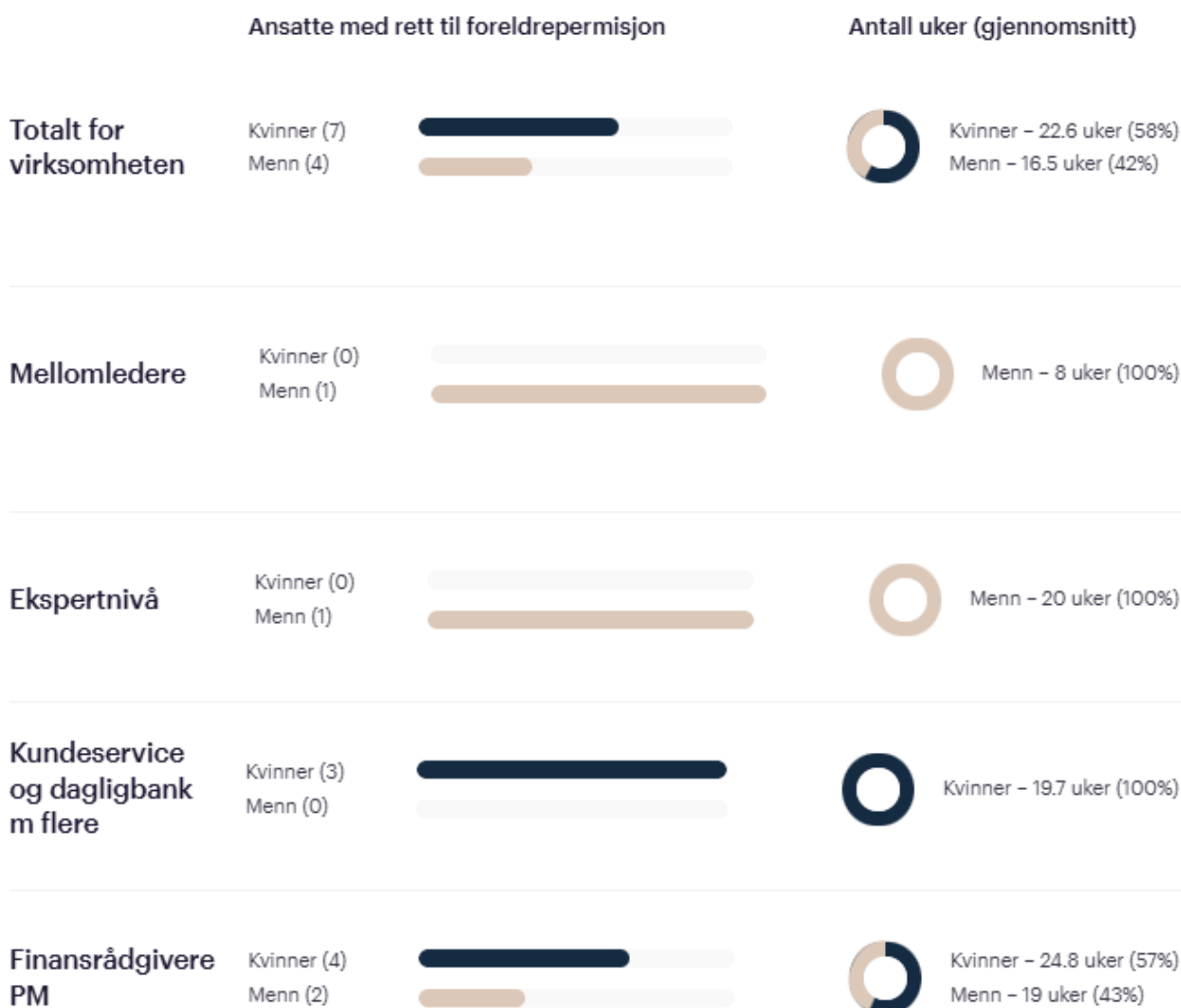
Vises som antall menn og kvinner som jobber ufrivillig deltid. Dataene er illustrert i grafen under.

Det er ingen ufrivillige deltidsansatte i organisasjonen.

Foreldrepermisjon

Grafen viser antall menn og kvinner som hadde rett til foreldrepermisjon, og gjennomsnittlig antall uker de tok ut i løpet av rapporteringsåret.

● Kvinner ● Menn



Ikke alle stillingsgrupper har ansatte med foreldrepermisjon for denne perioden.

Likestillingsredegjørelsen

Slik har vi jobbet med likestilling, mangfold og inkludering til nå

Likestilling og mangfold er en del av vår HR strategi og har et operativt fokus i vår personalpolitikk. Banken har utarbeidet både mål og delmål i vårt arbeid på området. Likestillingsarbeidet er godt forankret i organisasjonen og banken er opptatt av å arbeide for likestilling på bred basis.

Banken er tilsluttet "Kvinner i Finans" hvor formålet er å øke andelen kvinner i lederstillinger i finansnæringen. Bankens finansdirektør, avdelingsleder for PM rådgivere og HR sjef har et dedikert ansvar for å følge opp arbeidet som er i regi av "Kvinner i Finans". Banken har ut fra dette arbeidet spisset sin målsetting og har mål om full kjønnsbalanse på ledernivå og i spesialistfunksjoner. Dette er ikke et mål som nås over natten, men er en klar retning og en synlig ambisjon for arbeidet med likestilling!

Banken har varslingsrutiner for mobbing, trakassering og seksuell trakassering beskrevet i vår personalhåndbok. Banken har jevnlig medarbeiderundersøkelser, og det rapporteres høy medarbeidertilfredshet. Lønnskartlegginger skjer i ulike sammenhenger. For eksempel hvert år i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene. Da er ansattrepresentanter involvert i en fullstendig lønnskartlegging som blant annet inneholder lønnsforskjeller mellom kjønnene.

Banken har som definert målsetting å utjevne lønnsforskjeller innen ulike stillingsgrupper. Den mest effektive måten å få til dette har vært å definere en egen likelønnsnett ved de årlige lokale lønnsforhandlingene. Dette er en tilnærming til likelønn som støttes av både de ansattes representanter og ledelsen i banken.

Vi har vurdert at vi har følgende risikoer for diskriminering eller andre hindre for likestilling

Ut ifra kjønnsbalansen i banken ser vi følgende mulige risikoområder for diskriminering og dermed hindre for likestilling. **Kjønnsbalanse:** Våre to største risikofaktorer er høy kvinneandel på lave stillingsnivåer, og skjevheter knyttet til godtgjørelse for noen stillingskategorier. Her er med andre ord risikoen at vi diskriminerer menn når vi rekrutterer. **Alder:** Banken har god aldersspredning og samlet sett anser vi ikke alder som en risiko.

Kulturelt mangfold: Vi ønsker å gjenspeile samfunnet vi er en del av og kundene vi leverer tjenester til. Det betyr at kulturelt mangfold står på vår agenda. Vi erkjenner likevel at vi har utfordringer på dette området. Vi har ikke gode måter å måle og vurdere risikofaktorer for kulturelt mangfold.

Foreldrepermisjon: Generelt tar menn og kvinner ut så mye foreldrepermisjon som de har krav på, noe vi er fornøyd med. Vi tilbyr full lønnskompensasjon ved foreldrepermisjon.

Personer med nedsatt funksjonsevne: Kontorlokalene våre er godt tilrettelagt for rullestolbrukere. Vi har også heis og tilrettelagt parkering.

Arbeidsmiljø: Banken har nulltoleranse for mobbing, trakassering og seksuell trakassering. Vi har formelle og godt innarbeidede rutiner for varsling. Varsleren skal alltid ha flere kanaler enn nærmeste leder å henvende seg til.

Balanse mellom arbeid og fritid: Banken tilrettelegger for fleksibel arbeidstid, hjemmekontor og fleksibilitet i forbindelse med uttak av ferie. Samtidig registrer vi at det i perioder kan være et høyt arbeidspress i enkelte avdelinger og for enkeltpersoner. Dermed er det vanskeligere å få til en god balanse. Vi forsøker å følge med og det settes inn tiltak der det er praktisk mulig. Vi har gode rutiner for medarbeidersamtaler og vektlegger kommunikasjon og god dialog slik vi klarer å fange opp de tilfellene der det skulle bli for høyt arbeidspress.

Årsaker til de identifiserte risikoene

Kjønnsbalanse: Vår høye kvinneandel på enkelte nivåer skyldes høy kvinneandel som rekrutteres inn i enkelte funksjoner, spesielt i avdelingen for kundeservice. I andre stillingskategorier er kandidatmarkedet mer mannsdominert og her vil vår rekruttering til en viss grad være preget av kandidatmarkedet. Risikoen er at vi gror fast i tidligere mønstre og diskriminerer kvinner når vi rekrutterer.

Et tiltak som har fungert for å tiltrekke oss flere menn i kundeservice er strammere rekrutteringsrutiner, hvor kjønnsbalanse er ett av flere aktuelle kriterier. Vi har likevel mer å hente i å systematisere tiltak rundt rekruttering. Når det gjelder lederekruttering har vi et aktivt fokus på kjønnsbalanse og dette er alltid et moment ved rekruttering.

Årsaker: rekruttering

- Kundeservice har vært et kvinnedominert område og det har tradisjonelt vært vanskeligere å rekruttere menn, vi opplever at økt fokus har resultert i bedre rutiner
- Innen enkelte andre områder er det tradisjonelt flere menn enn kvinner i kandidatmarkedet

Vi har satt følgende mål

- Vi har et mål om 50 % kjønnsbalanse på alle ledernivåer
- Vi har et mål om minimum 60/40 kjønnsbalanse i avdelingen for kundeservice
- Vi skal ha én kandidat av hvert kjønn i alle sluttprosesser ved rekruttering
- Vi skal tiltrekke oss et mangfold av kandidater når vi rekrutterer

Tiltak for å forhindre diskriminering og forbedre likestilling, mangfold og inkludering

Tiltaksliste:

- Øke mangfoldskompetanse i hele rekrutteringsprosessen, fra stillingsannonse til intervju prosess og ansettelse
- Gjennomgang av inkluderende og kjønnsnøytralt språk og ordbruk i stillingsannonser
- Kontinuerlig fokus på rekrutteringsprosesser

Andre kulturelle tiltak vi allerede har iverksatt:

- Vi legger opp til en blanding av sosiale arrangement, både med og uten alkoholservering. Det skal alltid være alkoholfrie alternativer, og alkohol skal generelt ikke spille en viktig rolle på bankens sosiale arrangement.
- Våre sosiale arrangement arrangeres på ulike tidspunkter slik at småbarnsforeldre og ansatte med andre preferanser får et tilbud.

Eksterne partnerskap:

- Vi benytter verktøyet til Equality Check som en del av vårt arbeid for å sikre en mer systematisk tilnærming til vårt likestillingsarbeid fremover.
- Banken er medlem av organisasjonen "Kvinner i Finans", og forplikter seg til deres charter.

Vår plan for å gjennomføre arbeidet

- Mål som omhandler mangfold, skal tydeliggjøres i organisasjonen.
- Årlig gjennomgang av kompensasjon for alle ansatte, med særskilt fokus på likelønn og kulturelt mangfold.
- Oppdatere personalhåndboken og sørge for et inkluderende språk.
- Banken skal gå gjennom alle stillingsutlysninger i forkant av rekrutteringsprosesser for å sikre kjønnsnøytralitet i utforming og innhold
- Hver leder har hvert år ansvar for en gjennomgang av medarbeiderundersøkelsene herunder kartlegging av trivsel, med særlig fokus på arbeidsmiljø, trivsel og inkludering i et likestillingsperspektiv.

Vår evaluering av mål, tiltak og resultater til nå

Kjønnsbalanse Rogaland Sparebank har omtrent samme kjønnsbalanse på ulike stillingskategorier som vi rapporterte i 2023. Dette innebærer at vi på mellomledernivå er på 43,5% kvinner. Det er imidlertid ett område som skiller seg ut ift 2023 og det er på direktørnivå. Her har banken nå kun 33,3% kvinner.

For organisasjonen som helhet har vi en kjønnsfordeling på linje med tidligere år.

Vi har fortsatt en svært skjev kjønnsbalanse på Kundeservice og dagligbank med 78% kvinner, dette er en bedring fra i fjor hvor vi rapporterte 85% kvinner.

Bankens største utfordring er kjønnsbalansen på direktørnivå - hvor vi ved årsskiftet kun har 33% kvinneandel - dette vil ikke være bærekraftig over tid.

Likelønn: Som det framkommer i tabellen over ulike stillingskategorier er situasjonen god på volumstillingene våre som er kundeservice, rådgiving PM og rådgiving BM. For mellomledere og ekspertkategoriene henger kvinnelønnen fortsatt etter menn sin lønn.

Oppsummert er vi tilfreds med rammene som er på plass for et mer inkluderende arbeidsmiljø. Vi ser et forbedringspotensial for enkelte stillingsgrupper både ift kjønnsbalanse og lønnsbalanse. Vi har valgt ut bedre kjønnsbalanse på KS og på direktørnivå som satsingsområde i 2025.