

ARP – rapport

Den Gule Banken, Sandnes Sparebank

2022

Powered by

**EQUALITY
CHECK**

Denne rapporten er produsert i samarbeid med Equality Check, basert på data og informasjon i Den Gule Banken, Sandnes Sparebank. Rapporten beskriver likestillingsstatus hos Den Gule Banken, Sandnes Sparebank, og hvordan banken jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte.

Definisjon av stillingsgrupper

Level 1: Direktører: Konsernsjef, Finansdirektør, PM Direktør, BM Direktør, HR-Direktør, Markeds- og kommunikasjonsdirektør og direktør for Kundeopplevelser.

Level 2: Mellomledere: Mellomledere med personalansvar.

Level 3: Senior Ekspert: Senior Ekspertkompetanse

Level 4: Ekspertnivå: Fagkonsulenter og spesialister. Dette er en blanding av ulike fagkategorier.

Level 5: Kundeservice og dagligbank m flere: Medarbeidere knyttet til Kundeservice og dagligbank og tilsvarende stillinger.

Level 6: Finansrådgivere PM: Autoriserte rådgivere PM

Level 7: 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

Totalt i selskapet

64.7% (90) Kvinner

35.3% (49) Menn



Etter nivåer

Direktører

42.9% (3) Kvinner

57.1% (4) Menn



Mellomledere

46.7% (7) Kvinner

53.3% (8) Menn



Senior Ekspert

71.4% (10) Kvinner

28.6% (4) Menn



Ekspertnivå

93.8% (15) Kvinner

6.3% (1) Menn



Kundeservice og dagligbank m flere

84.8% (28) Kvinner

15.2% (5) Menn



Finansrådgivere PM

53.7% (22) Kvinner

46.3% (19) Menn



Bedriftsmarked

38.5% (5) Kvinner

61.5% (8) Menn



Lønnskartlegging

Grafen 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%	145%	133%	– Ingen data	– Ingen data	116%
Mellomledere	90%	121%	89%	Kun kvinner kompenserte	1587%	95%
Senior Ekspert	75%	53%	133%	Kun menn kompenserte	Kun kvinner kompenserte	74%
Ekspertnivå	84%	86%	51%	4%	Kun kvinner kompenserte	76%
Kundeservice og dagligbank m flere	105%	166%	186%	Kun kvinner kompenserte	124%	110%

Finansrådgivere PM	100%	130%	130%	Kun kvinner kompenserte	67%	
Bedriftsmarked	94%	97%	105%	– Ingen data	Kun kvinner kompenserte	

"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 overtidbetaling ikke gjelder for dette selskapet. (Det betyr ikke at det mangler data.)

Totalt for selskapet

Kvinnens andel av menns lønn er 81%



Deltid og midlertidige kontrakter

Midlertidige ansatte

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

Kundeservice og dagligbank m flere

81.8% (9) Kvinner

18.2% (2) Menn



Ikke alle stillingsgrupper har midlertidig ansatte.

Deltid

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

Ekspertnivå

100% (2) Kvinner

0% (0) Menn



Kundeservice og dagligbank m flere

100% (3) Kvinner

0% (0) Menn



Finansrådgivere PM

66.7% (2) Kvinner

33.3% (1) 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 (100%)



Ikke alle stillingsgrupper har ansatte med foreldrepermisjon for denne perioden.

Likestillingsredegjørelsen

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

Den Gule Banken, Sandnes Sparebank er en lokal sparebank som tilbyr full produktbredde i både privat- og bedriftsmarkedet. Likestilling og mangfold er innlemmet i vår strategi og gjennomsyrrer det vi gjør internt som arbeidsgiver. Banken har satt delmål knyttet til både intern drift og ansatte.

Likestilling, mangfold og inkludering er en del av personalpolitikken vår. 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 i samarbeid med HR avdelingen har et dedikert ansvar for følge opp arbeidet

med kjønnsbalanse og inkludering. Banken har en ambisjon om kjønnsbalanse på ledernivå og i spesialistfunksjoner.

Banken har varslingsrutiner for mobbing, trakassering og seksuell trakassering beskrevet i vår personalhåndbok. Banken har jevnlig medarbeiderundersøkelser, og det rapporteres høy medarbeidertilfredshet. Lønnskartleggingen skjer i ulike sammenhenger. Hvert år i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene er ansattrepresentanter involvert i en fullstendig lønnskartlegging.

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

Ut ifra kjønnsbalansen i banken ser vi følgende potensielle risiko for diskriminering / hindre for likestilling:

Kjønnsbalanse: Vår største risikofaktor er høy kvinneandel på lave stillingsnivåer, og skjevheter knyttet til godtgjørelse for stillingskategorier.

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 rekrutterer vi mer balansert.

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 god balanse og er fornøyd med situasjonen.

Årsaker: rekruttering

- Kundeservice har vært et kvinnedominert område og det har tradisjonelt vært vanskeligere å rekruttere menn
- 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 70/30 kjønnsbalanse i avdelingen for kundeservice
- Vi skal ha én kandidat av hvert kjønn i alle sluttprosesser ved rekruttering
- Vi skal tiltrekke oss og holde på et stort mangfold når vi rekrutterer

Vår plan for å gjennomføre arbeidet

- Mål som omhandler mangfold skal tydeliggjøres i organisasjonen.
- Gjennomgang av kompensasjon for alle ansatte, med særskilt fokus på likelønn og kulturelt mangfold.
- HR skal i løpet av andre kvartal gjøre en sjekk av personalhåndboken og sørge for et inkluderende språk.
- HR og avdelingsledere skal sammen gå gjennom alle stillingsutlysninger i forkant av rekrutteringsprosesser.
- Hver leder har ansvar for en gjennomgang av medarbeiderundersøkelsene herunder kartlegging av trivsel, med særlig fokus på arbeidsmiljø, trivsel og inkludering i et likestillingsperspektiv.

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

Tiltaksliste:

- Øke mangfoldskompetanse i hele rekrutteringsprosessen, fra stillingsannonse til intervjuopprosess 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 alkoholserving. 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.
- Kvinner i Finans.

Vår evaluering av mål, tiltak og resultater til nå

Oppsummert er vi tilfreds med rammene som er på plass for et mer inkluderende arbeidsmiljø. Vi kommer i 2023 til å legge enda mer ressurser i å sikre forankring av mangfoldsarbeidet og gjøre dette til en naturlig lederoppgave på alle nivå.

Vi har valgt ut rekruttering og kultur, med hovedfokus på bedre kjønnsbalanse som vårt fokusområde.