

ARP-rapport

Redegjørelse for Marker og Eidsberg Sparebank
sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Innholdsfortegnelse

Innledning.....	2
Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling	3
Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering	4
1. Risiko for diskriminering og hindre for likestilling.....	5
2. Årsaken til identifiserte risikoer	6
3. Tiltak	8
4. Vurdere resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet fremover.....	10

Marker og Eidsberg Sparebank jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene. Vi ønsker å være en arbeidsplass hvor alle ansatte har like muligheter til utvikling og karriere, og er stolte av våre verdier og vårt engasjement for å skape et mangfoldig og inkluderende arbeidsmiljø. Banken er opptatt av å legge til rette for gode arbeidsforhold for hver enkelt ansatt og er sertifisert hos Great Place To Work.

Innledning

Marker og Eidsberg Sparebank er forpliktet til å fremme likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. I henhold til aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) har vi gjennom året 2025 arbeidet aktivt, målrettet og planmessig for å sikre et inkluderende og rettferdig arbeidsmiljø for alle ansatte.

3. februar 2025 fusjonerte Marker Sparebank og Eidsberg Sparebank og ble Marker og Eidsberg Sparebank. I fjor publiserte vi en ARP-rapport som tok utgangspunkt i den nylig sammenslåtte banken og den informasjonen vi hadde tilgjengelig på det tidspunktet. En sammenligning med tidligere årstall ville hatt begrenset verdi. Derfor vil det være store likheter mellom fjorårets redegjørelse og årets rapport. Vi ønsker å presisere at denne rapporten omfatter hele kalenderåret 2025.

Rapporten er utformet i henhold til gjeldende lovkrav, hvor vi beskriver de faktiske forhold når det gjelder likestilling i virksomheten (Del 1), samt en redegjørelse for hvordan vi overholder aktivitetsplikten og hvordan vi jobber etter den lovbestemte fire-trinns metoden (Del 2). I del 2 går vi nærmere inn på risiko for diskriminering eller hindre for likestilling, årsaken til identifiserte risikoer, tiltakene vi har iverksatt for å fremme likestilling og mangfold, samt resultatene av disse tiltakene.

Arbeidet har skjedd i samarbeid med de ansattes representanter.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Tallene viser at banken har en god kjønnsbalanse samlet sett, men en kvinneandel på 58%. På ledernivå er kvinneandelen noe lavere, henholdsvis 43% i øverste ledergruppe og 41,7% på avdelingsledernivå. Banken har et kontinuerlig fokus på kjønnsbalanse i rekruttering og utvikling.

	Kjønnsbalanse	Midlertidig ansatte	Foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Deltid
Kvinner	53	1	23 / 34	2
Menn	38	2	4 / 18	3
Totalt	91	3		5

Kjønnsbalanse

På rapporteringstidspunktet 31.12.2025 hadde banken 91 ansatte, fordelt på 53 kvinner og 38 menn. Dette utgjør en kvinneandel på 58,2 %.



■ Kvinner: 53 ■ Menn: 38

Midlertidig ansatte

Utbredelse av midlertidig arbeidsforhold utgjør 3,3 % av den totale arbeidsstokken ved utgangen av 2025. Fordelingen på kjønn er henholdsvis 1 kvinne og 2 menn.



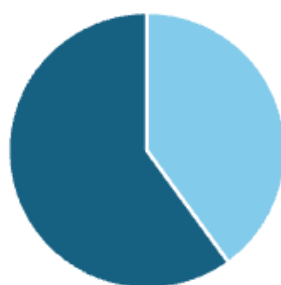
■ Kvinner: 1 ■ Menn: 2

Foreldrepermisjon

Gjennomsnittlig uttak av foreldrepermisjon i 2025 var 23 uker for kvinner og 4 uker for menn. Kvinner tar i gjennomsnitt ut en større andel av permisjonen, noe som er i tråd med nasjonale mønstre. Tallene omfatter imidlertid kun permisjon avvirket i rapporteringsåret, og inkluderer ikke permisjon som går over årsskiftet. Banken legger til rette for at både kvinner og menn skal ha like muligheter til å benytte foreldrepermisjon.

Deltid

Deltidsmedarbeidere utgjør ca. 5,5 % av de ansatte. Dette skyldes i hovedsak bruk av studentvikarer som kombinerer arbeid med studier, og som derfor ikke har ønske om eller behov for fulltidsstilling. Blant de deltidsansatte er kjønnsfordelingen relativt jevn, med 2 kvinner og 3 menn. Vi har ingen ufrivillig deltidsansatte.



■ Kvinner: 2 ■ Menn: 3

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Marker og Eidsberg Sparebank arbeider systematisk og målrettet for å fremme likestilling og forebygge diskriminering i hele organisasjonen. Banken arbeider aktivt med å sikre et inkluderende og godt arbeidsmiljø. Som en del av dette markerer vi årlig Verdensdagen for psykisk helse, og bruker anledningen til å sette fokus på åpenhet, trivsel og psykisk helse i arbeidshverdagen.

Vi benytter Great Place to Work som medarbeiderundersøkelse og bruker resultatene aktivt i forbedringsarbeidet. Resultatene gir oss innsikt i hvordan ansatte opplever arbeidsmiljø, inkludering og rettferdighet, og brukes som grunnlag for konkrete tiltak i organisasjonen. Dette bidrar til kontinuerlig utvikling av en arbeidsplass preget av tillit, respekt og like muligheter.

Employer branding er et annet prioritert område, hvor vi jobber bevisst for å tiltrekke oss et mangfold av kandidater og synliggjøre banken som en inkluderende og attraktiv arbeidsgiver.

Prinsipper, prosedyrer og retningslinjer for likestilling og mot diskriminering

En rekke av bankens styrende dokumenter inneholder retningslinjer som skal hjelpe bankens ansatte i arbeidet med å redusere risiko for diskriminering og hindre for likestilling.

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens etiske retningslinjer, retningslinjer for godtgjørelse, lederhåndbok, personalhåndbok og HMS-håndbok
- AMU (arbeidsmiljøutvalg) har likestillingsarbeid som del av sitt årshjul
- Banken har godt innarbeidede varslingsrutiner

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

I henhold til aktivitetsplikten, følger vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering en fire-trinns metode:

1. Undersøke risiko for diskriminering eller hindre for likestilling
2. Analysere årsaken til identifiserte risikoer
3. Iverksette tiltak
4. Vurdere resultater av arbeidet

1.Risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Vi har vurdert risiko for diskriminering eller hindre for likestilling innenfor områdene:

- Rekruttering
- Lønns- og arbeidsvilkår
- Forfremmelse og utviklingsmuligheter
- Tilrettelegging
- Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

De identifiserte risikoene i denne rapporten innebærer ikke nødvendigvis at det foregår diskriminering, men det er viktig at vi avdekker slike risikoer for å kunne iverksette forebyggende tiltak.

	Beskrivelse av risikoklasser
Lav	Det er mulig at risikoen kan oppstå (10-25% sjanse), men det er ikke meget sannsynlig.
Moderat	Det er en rimelig sannsynlighet (25-60% sjanse) for at risikoen kan oppstå.
Høy	Det er en ganske høy sannsynlighet (60-90% sjanse) for at risikoen kan oppstå.

	Lav	Moderat	Høy
Rekruttering			
Lite mangfold i søkermassen		X	
Nettverksrekruttering	X		
Lønns- og arbeidsvilkår			
Forskjeller mellom kvinner og menns lønn	X		
Ulik lønn for likt arbeid	X		
Forfremmelse og utviklingsmuligheter			
Lite strukturert kompetanseutvikling	X		
Tilrettelegging			
Ikke godt nok tilrettelagt for personer med nedsatt funksjonsevne	X		
Seniorpolitikk	X		
Tilpasninger ved sykdom	X		
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv			
Høyt arbeidstempo	X		

2. Årsaken til identifiserte risikoer

Rekruttering

Vi har per i dag ikke en formalisert rekrutteringspolicy i banken, men vår lederhåndbok inneholder et eget kapittel om rekruttering. Banken er nå i gang med å utarbeide en helhetlig rekrutteringspolicy. Formålet er å sikre mer strukturerte, transparente og inkluderende rekrutteringsprosesser, samt redusere risiko for ubevisst forskjellsbehandling.

Kjønnsfordelingen i ansettelser viser fortsatt en overvekt av kvinner, noe som i stor grad reflekterer sammensetningen i søkermassen. I enkelte avdelinger kan dette medføre en moderat risiko for skjev kjønnsfordeling, og kan dermed være et hinder for likestilling. I noen tilfeller veier hensynet til faglige kvalifikasjoner og lokal tilhørighet tungt. Samtidig kan dette påvirke mangfoldet i organisasjonen dersom det ikke balanseres opp mot ønsket om en variert sammensetning av ansatte.

I de fleste stillinger hos oss stilles det krav om gode norskkunnskaper. Dette kan utgjøre en barriere for utenlandske søkere, og dermed begrense mangfoldet i søkerbasen. I tillegg kan bankens geografiske plassering påvirke mangfoldet i søkerbasen, da flere av våre filialer er lokalisert utenfor de største byene i fylket.

Det er også identifisert en risiko for at rekrutteringsprosesser i enkelte tilfeller kan påvirkes av personlige nettverk. Dette kan medføre at kvalifiserte kandidater utenfor etablerte nettverk ikke når opp i prosessene.

Lønns- og arbeidsvilkår

Det er per i dag enkelte lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, samt noe forskjell i lønn for likt arbeide. Årsakene til dette kan blant annet være historiske lønnsforskjeller som har blitt videreført over tid uten tilstrekkelige justeringer.

Individuelle lønnsforhandlinger kan også bidra til ulikheter, ved at personer med høyere forhandlingsstyrke oppnår høyere lønn enn andre i tilsvarende stillinger.

På bakgrunn av avdekkede forskjeller i tidligere kartlegginger vurderes risikoen for diskriminering eller hindre for likestilling som lav. Banken har etablerte prinsipper for lønnsfastsettelse og gjennomfører årlige lønnskartlegginger for å identifisere og følge opp eventuelle skjevheter.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Det er tydelig forankret i organisasjonen at vurderinger rundt forfremmelser baseres på den enkeltes prestasjoner, kompetanse og kvalifikasjoner, og ikke på kjønn, alder eller annen personlig bakgrunn. Banken tilbyr opplæringsmuligheter for alle ansatte og legger til rette for kompetanseheving på tvers av organisasjonen. Dette bidrar til at ansatte gis gode forutsetninger for utvikling.

Tilrettelegging

Risikoen for diskriminering eller hindre for likestilling knyttet til tilrettelegging vurderes samlet sett som lav. Bankens hovedkontor i Mysen har gjennomgått en totalrenovering og tilfredsstiller dagens krav til tilgjengelighet. Filialene i Rakkestad, Sarpsborg og Moss holder til i 1. etasje med god tilgjengelighet og adkomst for personer med nedsatt funksjonsevne.

Filialen på Ørje er under totalrenovering, men mangler fortsatt heis. Omtrent 20 % av bankens ansatte har kontorplass i denne filialen. Dette er hensyntatt i risikovurderingen. Samtidig har banken flere øvrige lokasjoner med god tilgjengelighet, noe som bidrar til at den samlede risikoen vurderes som lav.

Banken har også økt fokus på tilrettelegging i ulike livsfaser, herunder seniorpolitikk og tilrettelegging ved sykdom. Det legges til rette for individuelle behov så langt det er praktisk mulig, noe som bidrar til å redusere risiko for diskriminering og hindre for likestilling.

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Risikoen for diskriminering eller hindre for likestilling knyttet til muligheten for å kombinere arbeid og familieliv vurderes som lav. Banken legger til rette for fleksible arbeidstidsordninger og tilbyr mulighet for hjemmekontor der det er hensiktsmessig. Dette gir ansatte gode forutsetninger for å balansere arbeid og familieforpliktelser.

Videre har banken etablerte retningslinjer som sikrer at alle ansatte, uavhengig av kjønn, har lik tilgang til permisjonsordninger og andre relevante støtteordninger. Samlet sett bidrar dette til et arbeidsmiljø som legger til rette for at ansatte kan ivareta både profesjonelle og familiære behov.

3. Tiltak

Rekruttering

For å sikre likebehandling og redusere risikoen for diskriminering i rekrutteringsprosessene, har banken allerede etablert flere risikoreduserende tiltak:

- **HR-avdeling har ansvar for rekruttering:**
Dette bidrar til å sikre likebehandling og objektive vurderinger i ansettelsesprosesser.
- **Lederhåndboken inneholder retningslinjer for rekruttering:**
Selv om banken per i dag ikke har en egen rekrutteringspolicy, er temaet grundig behandlet i lederhåndboken. Dette gir ledere et felles rammeverk og forståelse for hvordan rekruttering skal gjennomføres på en rettferdig og inkluderende måte.
- **Lønns- og ansettelsesråd:**
Ble vedtatt i 2025, etablert i 2026. Består av to representanter fra ledelsen og to ansattrepresentanter.
- **Jevnlig dialog med ansattrepresentanter i rekrutteringsprosesser**

Planlagte tiltak for 2026:

- **Etablering av rekrutteringspolicy:**
Tydeligere retningslinjer, prinsipper og prosedyrer for gjennomføring av rekrutteringsprosesser vil bidra til å redusere denne risikoen. Policyen vil bygge videre på eksisterende praksis og retningslinjer i lederhåndboken, og vil være et viktig verktøy for å sikre systematikk og etterprøvbarhet i rekrutteringsarbeidet.

Lønns- og arbeidsvilkår

- Utarbeide en lønnspolicy

- Årlig gjennomføre medarbeiderundersøkelser
- Kontinuerlig dialog mellom bedriften og de tillitsvalgte

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

- **Systematisk oppfølging i medarbeidersamtaler:**
Gjennom regelmessige medarbeidersamtaler kartlegges den enkeltes utviklingsbehov og karriereønsker. Dette gir grunnlag for målrettet kompetanseutvikling og bidrar til at ansatte får støtte i sin faglige og personlige utvikling.
- **Avsatt budsjett til kompetanseutvikling:**
Banken har et årlig budsjett for kompetanseutvikling, som skal sikre at ansatte gis mulighet til faglig påfyll og utvikling i tråd med både egne og virksomhetens behov.
- **Styrket informasjon og dialog om utviklingsmuligheter:**
Banken vil arbeide for tydeligere kommunikasjon rundt kompetanseutvikling og karrieremuligheter, herunder økt fokus i medarbeidersamtaler og målsamtaler, samt bedre informasjonsdeling til ansatte om aktuelle utviklingsløp og muligheter.

Tilrettelegging

- **Individuell tilrettelegging ved behov:**
Banken er bevisst sitt ansvar for tilrettelegging og følger opp individuelle behov i dialog med den enkelte ansatte, i tråd med gjeldende regelverk og prinsipper for inkludering.
- **Gode fysiske arbeidsforhold og ergonomisk tilpasning:**
Alle lokasjoner har adkomst fra gateplan og det er etablert rutiner for ergonomisk gjennomgang og tilpasning av arbeidsplasser, herunder bruk av hev- og senk-pulter. Banken gjennomfører regelmessige vernerunder og følger opp arbeidsmiljøarbeidet systematisk gjennom AMU.
- **Fleksible arbeidsformer:**
Banken praktiserer fleksibilitet med hensyn til arbeidssted, herunder mulighet for hjemmekontor og arbeid fra ulike lokasjoner ved behov. Dette bidrar til å ivareta individuelle behov og ulike livssituasjoner.
- **Økt fokus på tilrettelegging i ulike livsfaser:**
Banken har økt oppmerksomhet på seniorpolitikk og legger til rette for en god arbeidssituasjon i ulike faser av arbeidslivet. Dette inkluderer også tilrettelegging ved sykdom og andre forhold som kan påvirke arbeidsevnen.

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Banken har etablert flere tiltak som bidrar til å sikre at ansatte har gode muligheter til å kombinere arbeid og familieliv. Dette er en viktig del av vårt arbeid for likestilling og et inkluderende arbeidsmiljø:

- Fleksibel arbeidstid
- Muligheter for hjemmekontor
- Lik tilgang til permisjonsordninger
- Gode velferdspermisjonsordninger

4. Vurdere resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet fremover

En nylig gjennomført medarbeiderundersøkelse viser at 99% av våre ansatte opplever at medarbeidere her behandles rettferdig uansett seksuell legning og kulturell eller etnisk tilhørighet. Dette er et positivt resultat som indikerer at våre retningslinjer og tiltak har en betydelig innvirkning.

Arbeidet med likestilling og mot diskriminering i 2025 har bidratt til økt bevissthet, tydeligere forankring og mer systematisk oppfølging av aktuelle risikoområder i banken. Banken har videreført og styrket flere eksisterende tiltak. Dialogen med ansattrepresentanter har vært en viktig del av arbeidet, og bidratt til å sikre medvirkning og bredere forankring. På enkelte områder vurderes tiltakene å ha hatt god effekt, særlig der banken allerede har etablerte rutiner og praksiser, som innen tilrettelegging, fleksibilitet og oppfølging av ansatte i ulike livsfaser.

Samtidig viser kartleggingene at det fortsatt er områder hvor banken har forbedringspotensial og vi vil derfor videreføre arbeidet med å redusere identifiserte risikoer og styrke det systematiske likestillingsarbeidet ytterligere.

Samlet vurderer banken at arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering er godt forankret, men at det fortsatt krever kontinuerlig oppmerksomhet, evaluering og videre utvikling for å fortsatt sikre like muligheter for alle ansatte.