

ARP-rapport

om likestilling og mangfold



Marker & Eidsberg
SPAREBANK

2025

Innholdsfortegnelse

Innledning	3
Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling	4
Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering	6
1. Risiko for diskriminering eller hindre for likestilling	7
2. Årsaken til identifiserte risikoer	8
3. Tiltak	9
4. Vurdere resultater av arbeidet og forventinger til arbeidet fremover	11

1



¹ Medarbeiderundersøkelse 2025

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.

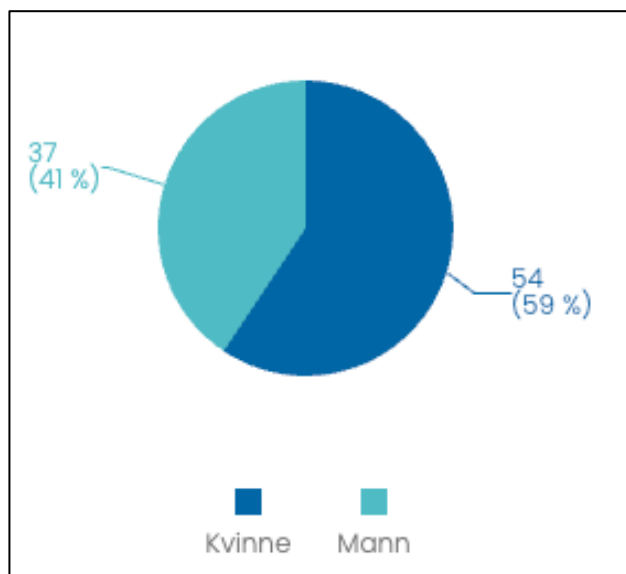
3. februar 2025 fusjonerte Marker Sparebank og Eidsberg Sparebank og ble Marker og Eidsberg Sparebank. Denne rapporten er utarbeidet etter fusjon, og tar hensyn til de faktiske forhold per september 2025.

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 1 kartlegger vi kjønns sammensetningen, lønnsforskjeller og arbeidsforhold i organisasjonen. I del 2 går vi nærmere inn på de fire trinnene, og beskriver 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.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

I del 1 av redegjørelsesplikten, gjør vi rede for de faktiske forhold når det gjelder likestilling i virksomheten. Arbeidet har skjedd i samarbeid med de ansattes representanter.

Kjønnsbalanse totalt i virksomheten

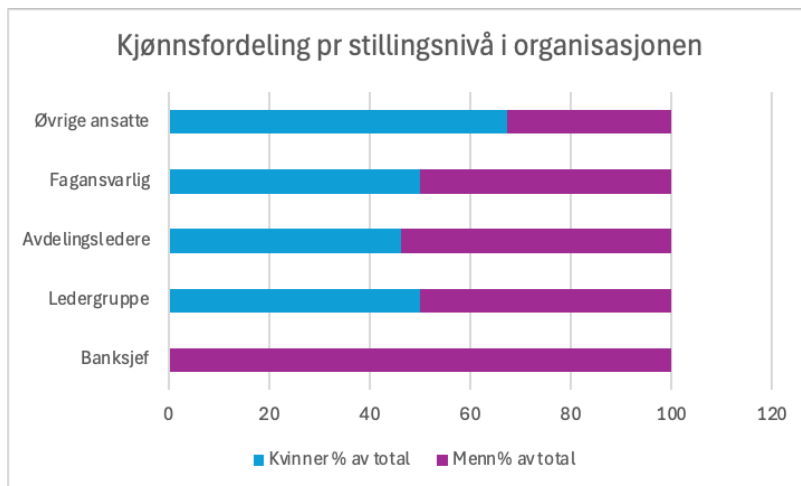


Definisjon av stillingsnivåer

I bankens organisasjonsmatrise og fullmaktsmatrise opererer vi med følgende stillingsnivåer.

- Banksjef (Nivå 1)
- Ledergruppe (Nivå 2)
- Avdelingsledere (Nivå 3)
- Fagansvarlige (Nivå 4)
- Øvrige ansatte (Nivå 5)

Kjønnsbalanse etter nivå



Lønnskartlegging

Likelønnskartlegging er gjennomført i samarbeid med de tillitsvalgte og i henhold til gjeldende lovkrav. Som en del av denne prosessen består kartleggingen av å gruppere ansatte som utfører likt eller tilnærmet likt arbeid. Deretter er gruppene vurdert med en metode for arbeidsevaluering. Vi kom ut med 9 ulike grupper og i denne rapporten vises gruppe 1 og 2. Gruppe 3-9 er utelatt grunnet personvern hensyn (færre enn 5 av hvert kjønn i gruppen).

Lønnsforskjeller på ulike stillingsnivåer/grupper

Gruppe 1

	Lønnsforhold mellom kjønn i gjennomsnitt %
Kvinner	103%
Menn	97%

Gruppe 2

	Lønnsforhold mellom kjønn i gjennomsnitt %
Kvinner	83%
Menn	117%

Lønnsforskjeller totalt i virksomheten (kjønnsnivå i kroner eller prosent)

	Antall	%	Lønnsandel i %	Gjennomsnittlig ansiennitet
Kvinner	52	61%	58%	11
Menn	33	39%	42%	9
Total	85	100%	100%	10

Øvrige nøkkeltall

Midlertidig ansatte

Kvinner: 0

Menn: 2

Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon

Kvinner: 34 uker

Menn: 4 uker

Deltidsansatte

Kvinner: 1

Menn: 3

Ufrivillig deltid

Banken har p.t ingen ufrivillig deltidsansatte. Hovedvekten av de ansatte i deltidsstillinger er studenter som jobber ved siden av studiene og det er en forutsetning fra deres side å jobbe deltid for å kunne studere.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

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 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 eller 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

	Beskrivelse av risikoklasser
Lav	Det er mulig at hendelsen kan oppstå (10-25% sjanse), men det er ikke meget sannsynlig.
Moderat	Det er en rimelig sannsynlighet (25-60% sjanse) for at hendelsen kan oppstå.
Høy	Det er en ganske høy sannsynlighet (60-90% sjanse) for at hendelsen 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		
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv			
Lite fleksible ordninger	X		

2. Årsaken til identifiserte risikoer

Rekruttering

Vi har ingen rekrutteringspolicy i banken, men vår lederhåndbok inneholder et eget kapittel om dette tema. Kjønnssfordelingen i ansettelse viser en overvekt av kvinner, noe som i stor grad reflekterer sammensetningen i søkermassen. I enkelte avdelinger kan dette medføre en moderat risiko for skjev kjønnssfordeling og kan derfor være et hinder for likestilling. I noen tilfeller veier hensynet til faglig kvalifikasjoner og lokal tilhørighet tyngre enn hensynet til sammensetning av kjønn.

I mange av stillingene som lyses ut, stilles det krav om gode norskkunnskaper. Dette kan være et hinder for utenlandske søkere og hindre en mangfoldig arbeidsplass. I tillegg kan bankens lokasjon påvirke mangfoldet i søkerbasen, da flere av våre filialer er plassert utenfor de store byene i fylket. Det eksisterer også en viss risiko for at rekrutteringsprosesser preges av personlige nettverk – at man «kjenner noen som passer til stillingen» - noe som kan ekskludere kvalifiserte kandidater utenfor denne kretsen.

Lønns- og arbeidsvilkår

Det er per i dag enkelte lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, samt noe forskjell i lønn for likt utført arbeid. Årsakene til dette kan være historiske lønnsforskjeller som har blitt videreført over tid, uten nødvendige justeringer. I tillegg kan individuelle lønnsforhandlinger føre til at personer med høyere forhandlingsstyrke forhandler til seg høyere lønn enn personer med lavere forhandlingsstyrke. Risikoen for diskriminering eller hindre for likestilling vurderes likevel som lav. Banken har etablerte prinsipper for lønnsfastsettelse og gjennomfører årlige lønnskartlegginger for å identifisere 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. Vi tilbyr opplæringsmuligheter for alle ansatte og legger til rette for kompetanseheving på tvers av organisasjonen. Dette bidrar til at ansatte gis like muligheter til å utvikle seg.

Tilrettelegging

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

Filialen på Ørje har adkomst direkte fra gateplan, men mangler heis. Omtrent 20 % av bankens ansatte har kontor plass i denne filialen. Dette er hensyntatt i risikovurderingen, som likevel samlet sett vurderes som lav, grunnet den gjennomgående gode tilgjengeligheten i de øvrige lokalene.

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

I vår risikovurdering har vi funnet at det er lav risiko for diskriminering eller hindringer for likestilling når det gjelder muligheten for å kombinere arbeid og familieliv. Dette skyldes flere faktorer, inkludert fleksible arbeidstider, muligheter for hjemmekontor, og en inkluderende bedriftskultur som støtter ansatte i å balansere profesjonelle og personlige forpliktelser. Videre har vi implementert retningslinjer som sikrer at alle ansatte, uavhengig av kjønn, har lik tilgang til permisjonsordninger og andre støtteordninger. Disse tiltakene bidrar til å skape et arbeidsmiljø hvor alle kan trives og utvikle seg, samtidig som de ivaretar sine familiære forpliktelser.

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 sikrer 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.

Planlagte tiltak for 2025:

- **Utvikle en egen rekrutteringspolicy:** Det skal utarbeides en egen rekrutteringspolicy som tydeliggjør prinsipper og prosedyrer for inkluderende og rettferdig rekruttering. Denne skal bygge videre på eksisterende praksis og retningslinjer i lederhåndboken, og vil være et viktig verktøy for å sikre systematikk og etterprøvbarhet i rekrutteringsarbeidet.
- Etablere lønn og ansettelsesråd

Lønns- og arbeidsvilkår

- Utarbeide en kjønnsnøytral 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.
- Vi har et årlig budsjett beregnet på kompetanseutvikling.

Tilrettelegging

Banken er bevisst sitt ansvar for tilrettelegging og følger opp eventuelle behov individuelt dersom de oppstår, i tråd med gjeldende regelverk og prinsipper for inkludering.

Etter fusjonen har banken syv lokasjoner. Alle lokasjoner har adkomst fra gateplan. Det er etablert rutiner for ergonomisk gjennomgang og tilpasning av arbeidsplasser, inkludert bruk av hev-/senk-pulter. Banken gjennomfører regelmessig vernerunder og følger opp arbeidsmiljøarbeidet systematisk gjennom AMU.

I tillegg praktiserer banken stor grad av fleksibilitet med hensyn til arbeidssted. Ansatte har mulighet til å jobbe fra hjemmekontor eller ulike kontorer ved behov. Denne fleksibiliteten bidrar til å ivareta både individuelle behov og livssituasjoner, og støtter opp under et inkluderende arbeidsmiljø.

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 forventinger til arbeidet fremover

En nylig gjennomført medarbeiderundersøkelse viser at 98% 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 hatt en betydelig innvirkning.

Videre har vi gjennomført en risikovurdering innenfor områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, tilrettelegging, og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv. Resultatene viser at risikoen for diskriminering eller hindre for likestilling generelt vurderes som lav.

Forventninger til fremtidig arbeid

Selv om vi har oppnådd gode resultater, er det viktig å fortsette arbeidet for å sikre likestilling og motvirke diskriminering. Vi har identifisert flere områder hvor vi kan forbedre oss ytterligere, beskrevet under tiltak. Ved å fokusere på disse områdene, forventer vi å oppnå enda bedre resultater i vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering.