# Årsrapport Likestilling og mangfold, 2024

MelhusBanken ønsker å være en pådriver for mangfold og likestilling, både internt og i lokalsamfunnet.

Dette gjør vi blant annet ved å stille krav til våre leverandører og påvirke våre kunder til økt økonomisk likestilling. For å oppnå fornøyde kunder og være en attraktiv arbeidsplass, må vi speile samfunnet vi er en del av. Ulikhet i kjønn, alder, etnisitet, seksuell orientering, kulturell bakgrunn, funksjonsevne, livssyn, kompetanse og erfaring gir oss flere perspektiver og gjør oss sterkere rustet til å løse utfordringer og skape de beste kundeopplevelsene. Mangfold bidrar til bedre beslutninger. Likestilling og mangfold lønner seg og er dessuten etisk viktig.

MelhusBanken jobber med dette området sammen med tillitsvalgte, og benytter følgende arbeidsmetodikk i arbeidet:

1. Undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling
2. Analysert årsakene til identifiserte risikoer
3. Iverksatt egnede tiltak
4. Vurdert resultatene av punkt 1) og 3)

## Evaluering av tiltak 2024:

| Område | Beskrivelse av tiltaket | Bakgrunn for tiltaket | Mål for tiltaket | Status per 31.12.2024 |
|---|---|---|---|---|
| **Likestilling** | Sørge for at begge kjønn er representert som finalekandidater til lederstillinger i banken. | Andelen kvinnelige ledere gjenspeiler ikke kvinneandelen i bedriften ellers | Minst 40 % av hvert kjønn blant bedriftens ledere. | Ledergruppen i banken har 50 % kvinneandel per 31.12.24.<br>Utvidet ledergruppe har 45 % kvinneandel per 31.12.24. |
| **Likestilling** | Gode prosesser som skal ivareta kvinnelige talenter ved lederskifter og ansettelser. | Andel kvinnelige ledere gjenspeiler ikke kvinneandelen i bedriften ellers | Minst 40 % av hvert kjønn blant bedriftens ledere. | En lite nedgang siden i fjor på samme tid, men fortsatt god andel kvinner i ledende stilling i banken.<br>Kvinneandelen i bedriften for øvrig er 58 % per 31.12.24 |
| **Likestilling** | Tilrettelegge for at ansatte kan kombinere arbeidet med familieliv gjennom implementering av | God tilrettelegging for ulike livsfaser. | God balanse mellom arbeid og familieliv. | Fleksitidsordningen er godt etablert i banken. Hjemmekontor benyttes som verktøy for å bedre balanse jobb/privatliv. |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | fleksitidsordning og hjemmekontor | | | |
| **Etnisitet** | Oppfordre til at personer med innvandrerbakgrunn søker på ledige stillinger i banken. | Andelen ansatte med innvandrer-bakgrunn er lav i banken. | Andelen ansatte med innvandrer-bakgrunn bør gjenspeile andelen i kunde-massen. | Igangsatt, men ingen med innvandrerbakgrunn er ansatt i 2024. |
| **Likestilling og mangfold** | Gjennomgang av markedsførings-strategi, mtp. synliggjøring av mangfold. | Har vært lite bevisst på mangfold i markedsførings-materiell. | Mangfold skal synliggjøres i markedsmateriell, for å gjenspeile mangfoldet i kundemassen. | Igangsatt |

## Undersøkelse/analyse og iverksettelse av tiltak:

Det har vært jobbet godt på området i 2024, og det har blitt nedfelt flere fokusområder og tiltak som skal heve bankens arbeid på området også i fortsettelsen. Som ledd i bankens vekstambisjoner, vil også inkludering og mangfold spille en viktig rolle for at vi skal lykkes med å rekruttere og beholde ressurser som kan understøtte disse ambisjonene.

Administrasjonen og tillitsvalgte har gjennom høsten 2024 gjennomført undersøkelser, og avdekket risikoer og sett på årsaker til disse risikoene. Vi har videre evaluert resultatene fra tiltak som var satt for 2024, og satt ned nye tiltak for 2025. I tråd med aktivitetsplikten i likestillings,- og diskrimineringsloven, skal tiltakene omhandle områdene rekruttering, lønns og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og balanse arbeid/fritid.

I tabellen nedenfor fremkommer de tiltak banken har planlagt for 2025 på bakgrunn av dette arbeidet:

| Område | Beskrivelse av tiltaket | Bakgrunn for tiltaket | Mål for tiltaket |
|---|---|---|---|
| **Rekruttering/ likebehandling** | Bevissthet rundt likebehandling i rekrutteringsprosessen, utfordre på krav til stillingen som kan oppleves ekskluderende, ha et eget avsnitt om mangfold i utlysningsteksten | En ryddighet og bevissthet i rekrutteringsprosess åpner muligheten for lik behandling, uavhengig av etnisitet, identitet, religion, og funksjonsevne. | Tiltrekke oss flere nyansatte med ulik bakgrunn slik at ansattegruppa i større grad reflekterer befolkningen ellers. |
| **Rekruttering/ Inkludering og mangfold** | Minimum 1 kandidat med minoritetsbakgrunn, og/eller nedsatt funksjonsevne skal tas inn til intervju, hvis kandidaten ellers fyller minimumskravene som stilles til stillingen. | Banken har få/ingen med minoritetsbakgrunn/funksjons-nedsettelse i ansattegruppa. Ved å få aktuelle kandidater inn på intervju, er terskelen senket for at kandidaten kan bli vurdert som aktuell. | Øke andel ansatte med minoritetsbakgrunn/ nedsatt funksjonsevne. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Rekruttering / Kjønn** | Kjønnssammensetning i aktuell rekrutterende avdeling kartlegges i forkant av utlysning. | Kjønnssammensetningen er ulik i ulike deler av organisasjonen. Det er viktig å jobbe for en kjønnsbalanse totalt sett i banken, men også at de ulike avdelingene har en god kjønnsbalanse. | Minst 40 % av hvert kjønn i alle avdelinger i banken.<br>Mål om at underrepresentert kjønn skal bli med inn i finalerunden i en rekrutteringsprosess |
| **Likestilling kjønn innen ledelsen** | Systematisk gjennomgang av kjønnsfordeling i forkant av rekruttering av ledere og tyngre fagstillinger. Ved avvik på mer enn 10%-poeng, skal det fokuseres og prioritet for økt kjønnsbalanse ved rekruttering til slike stillinger | Kjønnsbalanse i ledende stillinger/ tyngre fagstillinger er viktig, og fokus på dette i rekrutteringsprosessene sikrer en balanse i fortsettelsen. | Ideelt ønsker vi en kjønnsbalanse med 50 % kvinner og 50 % menn på alle ledernivå og tyngre fagstillinger |
| **Rekruttering/ alder** | Se på alderssammensetningen i bedriften i prosessen med rekruttering. Fokusere på å invitere kandidater fra ulike aldersgrupper inn på intervju. | 33 % av alle nyansatte siste år er under 30 år. Ingen over 50 år. Økt bevissthet i rekrutteringsprosessen kan bidra med å balansere aldersfordelingen bedre. | Øke andelen yngre (under 30), og eldre (over 50) som rekrutteres inn i bedriften. |
| **Lønns og arbeidsvilkår/ kjønn** | Systematisk gjennomgang av lønnsforskjeller mellom kjønn i forbindelse med lokal lønnsforhandling. | Lønnsgapet mellom menn og kvinner har blitt redusert siste år, da kvinner har hatt en gjennomsnittlig lønnsøkning på 6,2 %, mot 3,6 % på menn. | Mer utjevning av lønnsforskjeller, videreføre allerede positiv trend. |
| **Forfremmelse og utviklings-muligheter** | Alle ledige stillinger blir lyst ut internt. Bedriften legger til rette for intern rekruttering ved bruk av kompetanseheving. | For å legge til rette for interne karrieremuligheter er det viktig at alle får mulighet til å konkurrere om ledige stillinger, også de som i utgangspunktet ikke fyller kompetansekravene. | Økt bruk av intern rekruttering og kompetanseutvikling for eksisterende ansatte. |
| **Balanse arbeid/fritid** | Tilrettelegge for at ansatte kan kombinere arbeid med familieliv gjennom videreføring av fleksitidsordning, og etablering av gode rutiner for hjemmekontor | Balansen mellom arbeid og fritid kan bedres ved at ansatte benytter seg av mulighetene som ligger i eksisterende ordninger i dag. | God tilrettelegging i ulike livsfaser letter totalbelastningen for ansatte, og forhindrer spesielt korttidsfravær. Få etablert gode rutiner for hjemmekontor i banken. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Balanse arbeid/fritid** | Utfordre ansatte til å ta et likt ansvar i hjemmet, uavhengig av kjønn. Dette kan gjøres ved å ha fokus på dette i individuelle oppfølgingssamtaler med ansatte. | Liten kjønnsforskjell på hvem som tar ut syke barn-dager i banken, om man tar utgangspunkt i de med rett til fraværsdager.<br>Andel menn med rett til sykt barn er 27% Andel som faktisk tar ut sykt barn-dager er 24%. | Opprettholde jevn fordeling mellom kjønnene |
| **Tilrettelegging / universell utforming** | Etablere en praksis i pre-onboardingsfasen, der leder/HR kontakter den nytilsatte for avklaring rundt spesielle behov for tilrettelegging av arbeidsplassen m.v. | Sikre at kontorene våre har universell utforming og at det tilrettelegges for den enkelte ansattes behov. | Sikre at nyansatte får nødvendig tilrettelegging på arbeidsplassen. |
| **Likestilling og mangfold** | Gjennomføre kompetanseheving innen mangfoldskompetanse for alle ansatte i bedriften, inkludert mangfoldsledelse for ledere med personalansvar. | For å øke bevisstheten rundt egen rolle i mangfoldsarbeidet, er det avgjørende at ansatte vet hva bedriften legger i likestilling, mangfold og inkludering. Faktabasert opplæring og praktisk trening er verktøy for å bygge kompetanse og øke bevisstheten rundt egne fordommer for å skape en mer inkluderende arbeidsplass. | Alle ansatte deltar i felles workshop for likestilling og mangfold. Dette vil bidra til at ansatte opplever tilhørighet, frihet til å uttrykke sine meninger og ti lå være seg selv. |
| **Likestilling og mangfold** | Økt fokus på markering av likestilling, inkludering og mangfold internt og ekstern i banken (f.eks Pride og samenes nasjonaldag.) | Økt fokus på spesielt mangfold er med å bygge en kultur for inkludering og mangfold, og bygger ned barrierer. | Økt fokus på mangfold gjennom de små ting i arbeidshverdagen vil øke bevisstheten hos de ansatte på dette området og er med å skape en mer robust organisasjon. |

## Statistikk innen alder og kjønn i banken: (tall per 31.12.2024)

| **Ansatte totalt** | **2024** | **2023** | **2022** |
|---|---|---|---|
| Ansatte totalt bankdrift | 69 | 69 | 61 |
| gjennomsnittlig ansiennitet | 13 | | |
| **antall årsverk** | 66,5 | 66,8 | |
| andel kvinner | 58 % | 61 % | |
| andel menn | 42 % | 39 % | |

| **Kjønnsfordeling i ulike stillinger** | | | |
|---|---|---|---|
| Andel kvinner i styret | 50 % | 50 % | 43 % |
| Andel kvinner i ledernivå 1-2 | 50 % | 57 % | 43 % |
| Andel kvinner i ledernivå 1-3 | 45 % | 57 % | 38 % |
| Fagleder | | 40 % | 67 % |
| Administrasjon/backoffice | 63 % | 50 % | 69 % |
| Rådgivere PM | 64 % | 67 % | 65 % |
| Rådgivere BM | 56 % | 64 % | 73 % |

| **Aldersammensetning i virksomheten** | |
|---|---|
| Ansatte under 30 år | 5 |
| Ansatte 30-50 år | 37 |
| ansatte over 50 år | 27 |
| Gjennomsnittsalder | 45,7 |
| Gjennomsnittsalder kvinner | 46,5 |
| Gjennomsnittsalder menn | 46,5 |
| Nyansatte under 30 år | 33 % |
| Nyansatte 30-50 år | 67 % |
| Nyansatte over 50 år | 0 % |

| **Ledere** | |
|---|---|
| Andel ledere under 30 år | 0 |
| Andel ledere 30-50 år | 63 % |
| Andel ledere over 50 år | 38 % |

| **Lønn fordelt på kjønn og stillingsgruppe** | |
|---|---|
| **Ledere** | |
| gjennomsnittslønn kvinner | 1.154.095 |
| gjennomsnittslønn menn | 1.214.101 |
| Kvinners lønn i % av menns lønn | -5 % |
| **Øvrige ansatte** | 771.280 |
| gjennomsnittslønn kvinner | 687.313 |
| gjennomsnittslønn menn | 729.343 |
| Kvinners lønn i % av menns lønn | -6 % |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Lønnsøkning siste år kvinner | 6,20 % | | |
| Lønnsøkning siste år menn | 3,60 % | | |
| **Foreldrepermisjon fordelt på kjønn** | | | |
| Antall kvinner som tok ut foreldrepermisjon | 0 | 3 | 2 |
| antall menn som tok ut foreldrepermisjon | 1 | 0 | 0 |
| gjennomsnittlig antall uker kvinner | 0 | 24 | 12 |
| gjennomsnittlig antall uker menn | 15 | 0 | 0 |
| **Sykt barn** | | | |
| antall dagsverk kvinner | 62 | 31 | 33 |
| antall dagsverk menn | 20 | 19 | 30 |
| totalt antall dagsverk | 82 | 50 | 63 |
| antall kvinner med rett til sykt barn | 16 | | |
| antall menn med rett til sykt barn | 6 | | |
| andel menn med rett til sykt barn | 27 % | | |
| uttak i andel hos menn | 24 % | 38 % | 48 % |
| **Deltid** | | | |
| Andel deltid kvinner | 10,0 % | 12,2 | 18,4 |
| andel deltid menn | 0,0 % | 0 | 8,7 |
| **Sykefravær** | | | |
| dagsverk korttids 1-3 dager | 106,5 | 109,7 | 115,6 |
| dagsverk 4-16 dager | 93,1 | 86,5 | 100,5 |
| dagsverk langtidsfravær | 343,5 | 767,9 | 557,2 |
| sykefravær i prosent, kvinner | 4,0 | 10,2 | 6,1 |
| sykefravær i prosent, menn | 2,7 | 4,4 | 3,7 |
| Sykefravær i prosent | 3,3 | 7,2 | 4,9 |
| **Turnover** | | | |
| nyansatte | 6 | 14 | |
| sluttet | 3 | 9 | |

Manglende tall i statistikken skyldes overgang til nytt lønnssystem, og manglende historiske data. Tallene er hentet fra tidligere års rapporter, samt fra Visma (lønnssystem).