

Mangfold og likestilling Policy

Sparebanken Øst

1. Formål

Sparebanken Øst skal tilrettelegge for likestilling og mangfold på alle områder. Dette er nedfelt i vår strategi for mennesker og organisasjon. Sparebanken Øst skal være en arbeidsplass der medarbeidere opplever et trygt og inkluderende arbeidsmiljø, og der den enkeltes rettigheter blir ivaretatt på en anstendig måte.

Formålet med retningslinjene er å sikre at Sparebanken Øst opererer i samsvar med de til enhver tid gjeldende regel- og lovverk som omhandler likestilling og ikke-diskriminering.

2. Hvem gjelder retningslinjene for

Retningslinjene gjelder for alle i konsernet Sparebanken Øst. Retningslinjene gjelder for faste og midlertidig ansatte og styremedlemmer i både morbank og bankens datterselskaper.

3. Prinsipper

3.1. Likestilling og mangfold

Alle ansatte gis de samme muligheter for personlig og faglig utvikling og skal stilles likt med hensyn til blant annet ansettelse, lønn, opplæring og utvikling. Dette betyr at alle ansatte skal ha like muligheter til lønns- og karriereutvikling uavhengig av alder, etnisitet, livssyn, seksuell orientering og funksjonsevne.

3.2 Likestilling av kjønn

Sparebanken Øst har en særskilt plikt til å arbeide for likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn. Sparebanken Øst skal stimulere til likestilte karrieremuligheter uavhengig av kjønn både når det gjelder leder- og fagstillinger. Vi jobber med likestilling på alle ledernivåer.

Sparebanken Øst har i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven en spesifikk plikt til å kartlegge lønnsforhold fordelt etter kjønn og kartlegge bruken av ufrivillig deltidsarbeid hvert annet år.

3.3. Trakassering

Sparebanken Øst aksepterer ikke mobbing og trakassering. Vi har nulltoleranse for verbal, fysisk og seksuell trakassering. Alle ansatte har varslingsplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven dersom man blir kjent med trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen

3.4. Tilrettelegging

Sparebanken Øst er opptatt av mangfold og inkludering. Banken skal så langt det er mulig tilrettelegge for ansatte med funksjonsnedsettelse.

3.5. Rekruttering

Sparebanken Øst rekrutterer mennesker basert på kompetanse og personlig egnethet, ferdigheter og egenskaper som kan bidra aktivt til at vi når våre mål. Sparebanken Øst skal fremme mangfold i arbeidslivet også i rekrutteringsprosesser.

3.6. Aktivitetsplikten

Gjennom den lovpålagte aktivitetsplikten skal Sparebanken Øst arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, hindre diskriminering og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Arbeidet skal skje i samarbeid med de ansattes representanter.

3.7. Statistikk og rapporter

Det skal utarbeides statistisk materiale for å belyse resultater av likestillingsarbeidet i Sparebanken Øst. Resultatene fremlegges tillitsvalgte og bankens styre.

Redegjørelse i henhold til aktivitets- og redegjørelsesplikten jf. Likestillings- og diskrimineringslovens § 26 a gis i årsrapporten.

4. Ansvar

Styret i banken har et særskilt ansvar for at plikten til aktivt likestillingsarbeid og plikten til å redegjøre for dette oppfylles i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven §§ 26 og 26 a og regnskapsloven § 3-3 c.

HR har ansvar for at bestemmelsene i lov og forskrift etterleves samt å påse at det foreligger tilstrekkelige instruksjer og gjennomføres opplæring. HR har også ansvar for veiledning i utførelsen av instruksene.

Alle ansatte har ansvar for å rapportere eventuelle hendelser eller avvik fra retningslinjene.