

Overordnede retningslinjer (policydokument) – likestilling og mangfold

Sist revidert	<i>September 2020 – vedtatt av konsernledelsen</i>
Eier	<i>Konserndirektør HR og juridisk</i>
Ansvarlig	<i>Konserndirektør HR og juridisk</i>

Bakgrunn:

SpareBank 1 Østlandet har bærekraft som ett av seks strategiske hovedmål for banken. Sentralt i arbeidet med bærekraft er likestilling og mangfold, og dette er derfor viktig for banken.

Flere av FNs bærekraftsmål omfatter likestilling. Gjennom FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, vedtatt i 2011, har verdenssamfunnet slått fast at bedrifter og næringsaktører har et selvstendig ansvar for å respektere menneskerettighetene, da inkludert likestilling, ikke-diskriminering og mangfold. I følge prinsipp 15 bør alle bedrifter ha retningslinjer, «policy commitments», om menneskerettigheter, gjøre aktsomhetsvurderinger for å unngå å medvirke til brudd, og ha prosesser på plass for å rette opp eventuelle menneskerettighetsbrudd. De skal også oppfordre egne forretningsforbindelser, spesielt i egne leverandørkjeder, til å gjøre det samme. Dette gjelder for alle bedrifter, også SpareBank 1 Østlandet og våre forretningsforbindelser.

ILO er FNs internasjonale særorganisasjon for arbeidslivet. Det er en trepartsorganisasjon bestående av arbeidstakere representert via fagforeninger, arbeidsgivere representert gjennom arbeidsgiverorganisasjoner og de 187 medlemslandenes myndigheter. ILOs formål er å fremme sosial rettferdighet og rettigheter i arbeidslivet. ILO-konvensjonene er folkerettslig bindende, et lovinstrument som regulerer de fleste felt innen arbeidslivet. To av ILOs 8 kjernekonvensjoner omhandler forbudet mot diskriminering, av kjønn, livssyn, seksuell legning, mm. Diskriminering er i Norge også forbudt etter Likestillings- og diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven.¹ Bærekraftsmålene, FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, ILO-konvensjonene og norsk rett legger føringer for hvordan SpareBank1 Østlandet jobber med likestilling og mangfold.

Definisjon likestilling og mangfold:

Likestilling betyr like rettigheter, muligheter og ansvar for kvinner og menn, uavhengig av hvilket kjønn man er født som. Likestilling inkluderer også like muligheter og rettigheter uavhengig av alder, etnisitet, funksjonsevne, religion og seksuell orientering.

Formålet med retningslinjene og strategien:

Dette dokumentet viser hvordan SpareBank 1 Østlandet (SB1Ø) jobber med likestilling og mangfold. Innholdet gir også føringer for hvordan det skal jobbes med dette både i egen virksomhet, i investeringer og overfor kunder og leverandører.

I dokumentet spesifiseres noen av de mest sentrale konvensjoner, rammeverk og retningslinjer på likestillingsområdet. Det betyr ikke at andre aspekter er uviktige. Disse er også i ulik grad relevante for oss og våre kunder og forretningsforbindelser, avhengig av bransje og hvorvidt man har nasjonal eller også internasjonal virksomhet eller leverandørkjede. Hvordan disse retningslinjene operasjonaliseres på de enkelte av bankens virksomhetsområder beskrives derfor i retningslinjer for det aktuelle området, samt i eventuelle veiledere, prosedyrebeskrivelser og sjekklister der det er nødvendig.

Forventninger til likestilling og mangfold internt:

¹ <https://www.altinn.no/starte-og-drive/arbeidsforhold/ansettelse/forbud-mot-diskriminering-i-arbeidslivet/>

SpareBank 1 Østlandets retningslinjer for mangfold og likestilling er beskrevet i HR-strategien.

Vi rekrutterer ansatte som reflekterer samfunnet vi er en del av – uavhengig av kulturell bakgrunn, etnisitet, religion, kjønn og alder.

Det er viktig for selskapet at vi har kjønnsbalanse i både ledelsen og andre roller, og har satt et mål om å øke andelen kvinnelige ledere fra 40 til 45 % innen 2021.

Lik lønn for likt arbeid vurderes og praktiseres så langt som mulig basert på objektive kriterier.

Viktige tiltak. SpareBank 1 Østlandet:

- deltar i og forplikter seg til det nasjonale «Inkluderende Arbeidsliv»-programmet for inkludering av ansatte og arbeidssøkere.
- deltar i et regionalt initiativ, «Muligheter med mangfold», der vi gir innvandrere med behov for språkopplæring og arbeidspraksis en mulighet til å jobbe i en periode på 6 måneder. Dette bidrar til større mangfold og utvikling av vår kultur, gir deltakerne nyttig erfaring og et langt bedre grunnlag for å få en fast stilling etter endt praksis.
- har iverksatt flere tiltak for å unngå å diskriminering og fremme likestilling blant kundene, blant annet ved å arbeide for at begge kjønn får all informasjon knyttet til lån.²
- sine kontorer er universelt utformet og legger til rette for arbeidstakere med nedsatt fysisk funksjonsevne.
- har en rekrutteringsstrategi som krever at kandidater av begge kjønn alltid skal vurderes ved rekruttering til lederstillinger.
- benytter rekrutteringsverktøy som anonymiserer søkere i første fase av rekrutteringsprosessen, for å sikre et bredt og nøytralt utvalg av kandidater. Dette gjør vi for å unngå diskriminering på bakgrunn av kjønn, alder og/eller etnisitet.
- har tilbud om fleksible arbeidstidsløsninger og mulighet for delvis å jobbe hjemmefra, som sikrer ansatte med omsorgsansvar mulighet til å tilpasse arbeidstiden for å ivareta barn eller andre omsorgsoppgaver
- gir mulighet for redusert arbeid og gradvis nedtrapping av arbeidstid for eldre arbeidstakere - i kombinasjon med uttak av pensjon
- gir en ekstra ferieuke for arbeidstakere over 60 år

Forventninger til likestilling og mangfold for kunder, bedrifter vi investerer i og øvrige forretningsforbindelse:

Våre kunder forventes å drive sin virksomhet i tråd med internasjonale anerkjente konvensjoner, og nasjonale lover og forskrifter der de opererer. Under spesifiseres noen viktige områder innen inkludering og likestilling. Det betyr ikke at andre er uviktige, men vi ønsker at våre kunder og øvrige forretningsforbindelser har særlig oppmerksomhet rundt at de:

² Ofte blir menn satt opp som hovedlåntaker, og kvinner som medlåntaker, som får følger for informasjonsflyt.

- respekterer FNs konvensjon for menneske- og arbeidstakerrettigheter, herunder spesielt FNs kvinnekonvensjon³, FN konvensjon om rettigheter til mennesker med nedsatt funksjonsevne⁴ og konvensjon mot rasediskriminering⁵
- respekterer [ILOs åtte kjernekonvensjoner](#), som utgjør et minimum av rettigheter som skal respekteres i arbeidslivet, herunder forbud mot diskriminering.⁶
- har gode varslingssystem tilknyttet brudd på de overnevnte hovedkategoriene
- inkluderer klausuler med likestillingskriterier i sine kontrakter med leverandører og underleverandører
- ikke driver med produksjon av pornografisk materiale
- rekrutterer ansatte som reflekterer samfunnet vi er en del av – uavhengig av kulturell bakgrunn, etnisitet, religion, seksuell legning, kjønn og alder
- har kjønnsbalanse i både ledelsen og andre roller, sørger for at begge kjønn har lik tilgang til lederstillinger, og setter i gang tiltak for å fremme dette
- praktiserer lik lønn for likt arbeid basert på objektive kriterier, og fremmer dette også i leverandørkjeden, der prinsippet om levelønn er viktig, spesielt for utsatte grupper som kvinner, personer med nedsatt funksjonshemming, etniske minoriteter, etc.
- har gode varslingssystem for å melde brudd på forventninger, normer, lover og konvensjoner knyttet til likestilling og mangfold.

³ <https://www.ldb.no/ombudet-og-samfunnet/konvensjoner/fns-kvinnekonvensjon/>

⁴ <https://www.regjeringen.no/no/tema/likestilling-og-inkludering/likestilling-og-inkludering/konvensjoner/fn-konvensjonen-om-rettar-til-menneske-med-nedsett-funksjonsevne-crpd/id2426271/>

⁵ <https://www.fn.no/om-fn/avtaler/Menneskerettigheter/konvensjon-mot-rasediskriminering>

⁶ Konvensjon om diskriminering i sysselsetting og yrke, <https://lovdata.no/dokument/TRAKTAT/traktat/1958-06-25-1>