

Vårt arbeid for likestilling og mangfold

SpareBank 1 Østfold Akershus er en viktig samfunnsaktør med forpliktelser til å drive en bærekraftig virksomhet. Vi ønsker å gjenspeile samfunnet vi er en del av og rekruttere personer som reflekterer det. Ulikhet i kjønn, alder, erfaring, kulturell bakgrunn, funksjonsevne, etnisitet og livssyn vil i mange sammenhenger ha positive effekter på arbeidsmiljø, utvikling og verdiskapning for kundene våre.

Det er et mål å skape et trygt og inkluderende arbeidsmiljø hvor medarbeidere opplever verdsetting for den de er. Mangfold er alt som gjør mennesker og grupper unike og forskjellige fra hverandre. Alle i konsernet skal ha like rettigheter og muligheter uavhengig av alder, kjønn, funksjonshemming, kulturell bakgrunn, religiøs tro eller seksuell orientering. Diskriminering aksepteres ikke. Et viktig mål er å videreføre at begge kjønn er representert i balansert grad både blant medarbeidere og i ledergruppene.

Vår HR-politikk, rekrutteringsprosesser og godtgjørelsesordninger er vesentlige styringsdokumenter for likestilling og mangfold. Dette omfatter blant annet bevissthet og oppfølging knyttet til rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter.

Rekruttering og utviklingsmuligheter

Kompetanse og egnethet er det vesentligste kriteriet i rekrutterings- og utvelgelsesprosesser. Det er et mål å øke andel ansatte med innvandrerbakgrunn. Det er nedfelt i rekrutteringsprosessen at alder, kjønn og ulik etnisitet skal vurderes spesielt ved gjennomgang av søknader for å oppnå økt mangfold i avdelinger og i konsernet.

Det er ingen forskjeller i forhold til kvinner og menns mulighet til å søke og komme i betraktning for videre utvikling og nye stillinger internt. Tema knyttet til om det er risiko for at holdninger, fordommer og strukturer kan føre til diskriminering eller være til hinder for likestilling drøftes årlig med tillitsvalgte. Kjønnsfordeling i ulike stillinger følges opp minimum årlig, og rapporteres i årsrapporten.

Lønnsfastsettelse og lønnsforskjeller

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn basert på kjønn skal ikke forekomme, og kriterier for fastsettelse av lønn er ikke påvirket av den ansattes kjønn. Lokale lønnstillegg skjer ut fra en årlig vurdering av individuelle prestasjoner og bidrag til kollektiv resultatoppnåelse over tid. I de årlige lokale lønnsvurderingene er likelønn et fast fokusområde. Statistikk for lønnsforskjeller mellom kvinner og menn vurderes årlig sammen med tillitsvalgte. Kjønnsfordeling og lønnsforhold på ulike stillingsnivåer følges opp minimum årlig og rapporteres i årsrapporten.

Familieliv og livssituasjoner

Det arbeides aktivt for å forhindre diskriminering som følge av graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon eller omsorgsoppgaver. Fleksitid kan benyttes i de fleste avdelinger, og det er fleksible ordninger som tilrettelegger for å kombinere jobb og familieliv i ulike livsfaser. Banken er fleksibel når det gjelder til å innvilge permisjon og deltidsordninger for kvinner og menn som er i en omsorgssituasjon. Ved fødselspermisjon tilstås lønn utover 6 G.

Det er mulighet for redusert arbeid og gradvis nedtrapping av arbeidstid for eldre arbeidstakere i kombinasjon med uttak av pensjon. Det er etablert ordninger med ekstra fritid i tillegg til ferieuken for arbeidstakere over 60 år.

Funksjonsnedsettelse

De fleste av Konsernets kontorer er lagt til rette for arbeidstakere med nedsatt fysisk funksjonsevne. Tilrettelegging basert på ulike funksjonsnedsettelser, som for eksempel syn- eller hørselshemming, gjennomføres basert på aktuelle individuelle forhold.

Arbeidsinkludering

Konsernet har et samarbeid med Fontenehuset som gir deltakerne nyttig erfaring og et bedre grunnlag for å få en fast stilling etter endt praksis.

Konsernet forplikter seg til det nasjonale «Inkluderende Arbeidsliv»-programmet for inkludering av ansatte og arbeidssøkere. Det er nedfelt mål om å inkludere mennesker på arbeidsutprøving/tilsvarende i der det er mulig.

Rapportering

Rapportering og offentliggjøring av arbeidet i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven finnes i årsrapporten.