

5.2. Mångfaldspolicy

Fastställd av styrelsen – 2020-01-27

Tidigare fastställd av styrelsen: 2018-04-25

Denna policy har sin grund i Diskrimineringslagen 2008:567 tom 2017:1128

Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

1. Syfte

Denna policy beskriver en grundläggande och gemensam syn på mångfald, inkludering och jämställdhet inom Hälsinglands Sparbank. Banken är övertygad om att olika perspektiv som uppstår genom fokus på mångfald och inkludering bidrar till att utöka vår kunskapsbas, våra färdigheter och vår förståelse. Detta gör att vi kan förstå och agera utifrån ett samhällskund-, och medarbetarperspektiv i frågor gällande mångfald och förändring. Mångfald, inkludering och jämställdhet förstärker Hälsinglands Sparbanks konkurrensfördelar och stödjer bankens målsättning att vara en god samhällsmedborgare och en attraktiv arbetsgivare.

2. Definitioner

Följande begrepp ska ha den definition som anges nedan:

Med **inkludering** avses en värdesättande, respekterande och flexibel arbetsmiljö som värdesätter mångfald bland personal och kunder. Ingen anställd exkluderas från möjligheterna att utveckla kunskaper och förmågor som stämmer överens med Hälsinglands Sparbanks värderingar och affärsmål. Alla kunder ska behandlas professionellt, oavsett ålder, kön, könsöverskridande identitet, funktionshinder, sexuell läggning, religion och etniskt ursprung.

Med **mångfald** avses olikheter som gör var och en av oss unik. Det innefattar både skillnader som kön, etniskt ursprung, funktionshinder, ålder, o.s.v., och underliggande olikheter som tro, social bakgrund och tänkesätt. Att värdesätta personalens olikheter bidrar till att skapa en miljö där medarbetarna kan utnyttja sin fulla potential.

Med **jämlikhet** avses alla människors lika värde och i detta sammanhang att verka för lika rättigheter och möjligheter för alla, oavsett ålder, kön, funktionshinder, religion, sexuell läggning eller etniskt ursprung.

Med **jämställdhet** avses män och kvinnors lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter

Direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,

Indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,

Bristande tillgänglighet: att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäliga utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till

- de ekonomiska och praktiska förutsättningarna,
- varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt
- andra omständigheter av betydelse,

Trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,

Instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1–5 och som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

3. Omfattning och implementering

Verkställande direktören ska tillse att behörigt beslutsorgan (styrelsen) fastställer denna policy. Varje chef är ansvarig för att denna policy implementeras inom respektive ansvarsområde.

4. Ansvar, uppföljning och rapportering

Varje medarbetare ska i överensstämmelse med Hälsinglands Sparbanks värderingar efterleva denna policy i det dagliga arbetet.

Varje chef är inom sitt ansvarsområde ansvarig för att denna policy efterlevs.

Utöver vanliga rapporteringsrutiner ska alla situationer eller risker som identifieras och som är av principiell natur eller väsentliga för Hälsinglands Sparbank och som rör denna policy, omedelbart rapporteras av ansvarig chef till VD.

5. Grundläggande principer för hantering av mångfald inom Hälsinglands Sparbank

Denna policy bygger på idén att en framgångsrik och långsiktig verksamhet är beroende av att bankens värderingar stöds av hela organisationen.

Bankens målsättning är att vara en god samhällsmedborgare och föregå med gott exempel i frågor som rör kundrelationer, affärsetik och ansvar för viktiga sociala frågor som mångfald och jämställdhet. Arbetet med mångfald och inkludering ingår i bankens strävan att vara en positiv kraft i samhället. Förmågan att dra nytta av olika erfarenheter och kunskaper gör också mångfalden till en faktor att beakta för att öka lönsamheten och säkerställa att banken fortsätter att vara en attraktiv arbetsgivare. Det innebär att mångfald och jämställdhet är strategiskt viktiga faktorer för Hälsinglands Sparbank.

Baserat på ovanstående skall bankens verksamhet kännetecknas av följande grundläggande principer:

- Ambitionen är att vår personals sammansättning ska spegla mångfalden bland våra kunder och på de marknader där vi är verksamma. På så sätt kan banken bättre tillfredsställa kundernas olika behov och identifiera nya och bättre affärsmöjligheter.
- En positiv attityd till mångfald och inkludering integreras i och genomsyrar den dagliga verksamheten inom hela banken.
- Mångfald och inkludering är kunskapsområden och inte en fråga om åsikter. Kunskap är nödvändig för att hitta rätt åtgärder som bidrar till jämlikhet och mångfald.
- Varje chef ansvarar för att verka för ett målinriktat arbete med mångfald och inkludering, vilket innefattar att genomföra förändringar, sprida information och göra löpande uppföljningar.
- Alla anställda ska ha lika möjligheter till en framgångsrik karriär inom Hälsinglands Sparbank.
- Alla kunder och medarbetare ska behandlas med respekt och värdighet oavsett ålder, kön, funktionshinder, sexuell läggning, religion eller etniskt ursprung.
- Alla fall av orättvis diskriminering på arbetsplatsen ska utredas och lämpliga åtgärder ska vidtas.

- Alla mönster och strukturer som förhindrar att anställda utnyttjar sin fulla potential måste ändras. Bankens mål är att skapa grupper av människor med olika erfarenhet och bakgrund och en jämn fördelning av kvinnor och män på alla nivåer.
- Arbetsförhållanden, löner, förmåner och andra anställningsvillkor utformas i syfte att ge alla anställda samma möjligheter och göra det lättare för alla att kombinera arbete, privatliv och föräldraskap.
- Inga osakliga löneskillnader får förekomma.

En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren

1. är arbetstagare,
2. gör en förfrågan om eller söker arbete,
3. söker eller fullgör praktik, eller
4. står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Förbudet mot diskriminering i form av bristande tillgänglighet gäller inte i fråga om den som gör en förfrågan om arbete.

1. särbehandling som föranleds av en egenskap som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna om, vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran, egenskapen på grund av arbetets natur eller det sammanhang där arbetet utförs utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav som har ett berättigat syfte och kravet är lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet,
2. åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män och som avser annat än löne- eller andra anställningsvillkor,
3. tillämpning av åldersgränser för rätt till pensions-, efterlevande- eller invaliditetsförmåner i individuella avtal eller kollektivavtal, eller
4. särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

Om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Skyldigheten gäller också i förhållande till den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Uppgift om meriter

Om en arbetssökande inte har anställts eller tagits ut till anställningsintervju, eller om en arbetstagare inte har befordrats eller tagits ut till utbildning för befordran, ska sökanden på begäran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och

andra meriter den hade som togs ut till anställningsintervjun eller som fick arbetet eller utbildningsplatsen.

Aktiva åtgärder - Arbetslivet

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder.

Arbetsgivare och arbetstagare ska särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

Målinriktat arbete

Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, könsöverskridande identitet, ålder, funktionsnedsättning, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Arbetsförhållanden

Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.

Rekrytering

Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.

Första stycket ska dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

Lönefrågor

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och
- grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

Arbetsgivaren ska varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.

Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner.

Jämställdhetsplan

Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren.

Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande plan.