

Jämlikhetspolicy

1 Inledning

Denna policy gäller för SBAB Bank AB (publ) (SBAB eller banken) och AB Sveriges Säkerställda Obligationer (publ) (SCBC). Med Bolagen menas både SBAB och SCBC om ingenting annat anges.

Denna policy syftar till att säkerställa att Bolagen motverkar diskriminering och främjar lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Arbetet med jämlikhet omfattar alla medarbetare i Bolagen i enlighet med gällande lagstiftning.

2 Gällande regelverk

- Diskrimineringslagen (2008:567)
- Föräldraledighetslagen (1995:584)

3 Ansvar och organisation

Jämlikhetspolicyn beslutas årligen av styrelsen. Jämlikhetsarbetet är en del av SBAB:s affärsplan och följs regelbundet upp. Chief Human Resources Officer (CHRO) ansvarar för jämlikhetsarbetet på övergripande nivå. Chefer ansvarar för att aktivt bidra i arbetet med att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen, samt att inkludera medarbetare i arbetet. Vidare har varje enskild medarbetare ett ansvar att delta i jämlikhetsarbetet och följa gällande processer, rutiner, och bestämmelser.

4 Övergripande om SBAB:s jämlikhetsarbete

Inom Bolagen ska alla medarbetare ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom allt som rör arbetsplatsen, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Löner, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter ska vara utformade på ett sätt så att lika möjligheter ges. SBAB:s värderingsdrivna arbetssätt med inkludering i centrum, förutsätter och behöver olikheter. Medarbetares olikheter bidrar till innovation och kreativitet. SBAB ska vara en jämlik och respektfull arbetsplats som uppmuntrar olikheter.

4.1 Arbete med Aktiva åtgärder

Genom aktiva åtgärder ska SBAB motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Arbetet med aktiva åtgärder ska bedrivas systematiskt (löpande undersöka, analysera, åtgärda, följa upp) och dokumenteras i enlighet med gällande lagstiftning. Vidare ska SBAB alltid, i syfte att främja en jämlik och respektfull arbetsplats, sträva efter förbättring och utveckling inom dessa områden för att stärka arbetsmiljön och en attraktiv arbetsplats.

Arbetet med aktiva åtgärder ska omfatta nedan områden:

- Arbetsförhållanden.
- Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor.
- Rekrytering och befordran.
- Utbildning och övrig kompetensutveckling.
- Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap.



4.2 Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

Bolagen ska tillämpa nolltolerans mot trakasserier. Vid kännedom om att en medarbetare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier i samband med och av någon på och kring arbetsplatsen ska SBAB utreda omständigheterna och vidta eventuella åtgärder i enlighet med gällande lagstiftning och interna rutiner.