



*sparebanken  
sogn og fjordane*

**Policy for  
LIKESTILLING, MANGFALD OG  
INKLUDERING**

## Innhald

1. Innleiing og formål.....	3
2. Verkeområde.....	3
3. Roller og ansvar .....	3
Alle medarbeidarar.....	3
Leiarar.....	3
Konsernleiinga .....	3
4. Likestilling og ikkje-diskriminering .....	3
5. Mangfald og inkludering.....	4
Mangfald .....	4
Inkludering.....	5
Mangfaldsleiing .....	5
6. Overordna mål.....	5
Likestilling og likelønn mellom kvinner og menn .....	5
Mangfald er eit gode .....	5
Nulltoleranse mot diskriminering og mobbing .....	6
7. Viktige fokusområde .....	6
8. Lover og reglar.....	6

## Dokumentkontroll

Eigar og godkjenner:	Eirik Rostad Ness, HR-direktør
Ansvarleg:	Marie Heieren, Fagansvarleg HR
Produsent:	Marie Heieren, Fagansvarleg HR
Revidert av:	Eirik Rostad Ness, HR-direktør
Oppretta dato:	30.06.2023
Sist oppdatert:	30.06.2023

## Endringslogg

Siste endringa øvst.

Dato	Versjon nr.	Kap.	Kort beskriving	Sign
30.06.2023	1.0		Utforma, godkjent av KL og publisert.	MHE

## 1. Innleiing og formål

Hos oss er alle velkomne, uansett alder, kva bakgrunn du har, kven du er kjæraste med og kva religion du har eller ikkje har. **Vi er ein bank, eitt lag.**

Sparebanken Sogn og Fjordane skal vere ein god stad å arbeide for alle. Banken skal vere ein stad våre tilsette trivst og utviklar seg. Banken skal opplevast som ein trygg og inkluderande arbeidsplass, der den enkelte sine rettar blir ivaretatt på ein god måte.

Formål med denne policyen er å

- Legge til rette for likestilling, fremje mangfald og hindre diskriminering i banken.
- Bidra til eit godt og berekraftig arbeidsmiljø og samfunn med plass til alle. Eit meir mangfaldig arbeidsliv er viktig for lønsemd, innovasjon og attraktivitet. Både for banken, og for samfunnet for å sikre at Sogn og Fjordane skal vere ein god stad å bu og drive næring i.
- Synleggjere våre intensjonar om å aktivt jobbe med FN sine berekraftsmål nr. 5, likestilling mellom kjønna og mål 8, anstendig arbeid og økonomisk vekst.
- Styrke banken sitt omdømme og posisjon som samfunnsaktør innan sosial berekraft. Levere på banken sin visjon om å vere ei drivkraft for Sogn og Fjordane.

## 2. Verkeområde

Banken sin policy for mangfald og inkludering gjeld for Sparebanken Sogn og Fjordane og alle heileigde dotterselskap, heretter omtalt som Banken.

## 3. Roller og ansvar

### Alle medarbeidarar

Alle medarbeidarar har ansvar for å bidra til eit inkluderande og trygt arbeidsmiljø.

### Leiarar

Leiarar har eit spesielt ansvar for å sikre at alle blir behandla med respekt, og har like moglegheiter til å utvikle sitt potensiale, sin kompetanse og karriere.

### Konsernleiinga

Konsernleiinga er ansvarleg for at denne policyen blir etterlevd og at organisasjonen har utpeikt kompetent personell som sikrar etterleving.

## 4. Likestilling og ikkje-diskriminering

Av dei 17 berekraftsmåla til FN har banken valt ut fire mål som vi skal ha ekstra fokus på, eitt av desse er nummer 5: Likestilling mellom kjønna.

I finansbransjen er kvinner sin andel av menn si løn 85%. Dei siste åra har det vore ei positiv utvikling ved at det blir fleire kvinner i leiande stillingar og lønsgapet minkar, men det går sakte. Likestilling og likelønn er derfor eit viktig fokusområde for næringa og for banken.

Det er eit langsiktig mål å ha relativt lik fordeling av kjønn på alle stillingsnivå og forretningsområde, og banken har som mål at andelen kvinner i leiande stillingar ligg mellom 40 og 60 %. Banken er

oppteken av å legge forholda til rette for kvinner i leiande stillingar, og arbeider målretta for å auke delen kvinnelege leiarar. Banken er tilknytt initiativet Kvinner i Finans Charter, og har utarbeidd lokale likelønsindikatorar, slik at vi kan følgje utviklinga over tid og sette i verk målretta tiltak for å sikre og oppretthalde likeløn i banken.

Alle tilsette skal ha like moglegheiter til lønn- og karriereutvikling uavhengig av alder, etnisitet, nasjonal opprinning, avstamming, hudfarge, språk, religion, legning, livssyn eller funksjonsevne.

Banken har nulltoleranse for mobbing og trakassering. Alle tilsette har rett og plikt til å varsle dersom ein sjølv blir utsett for, eller ser andre bli utsett for, denne type behandling.

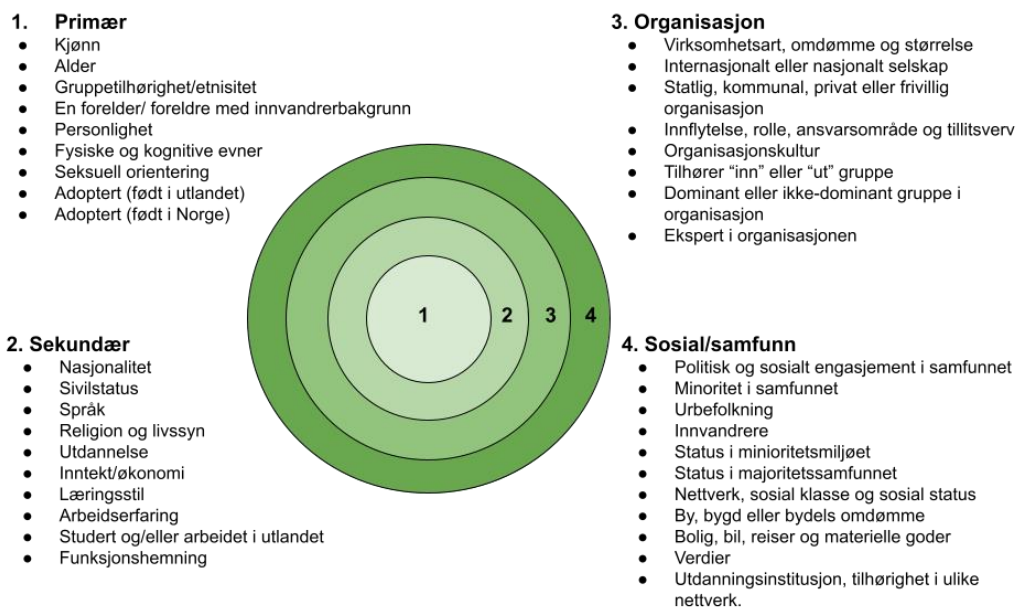
Banken arbeider og rapporterer i tråd med aktivitets- og redegjøringsplikta, og brukar Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet sitt risikokartleggingsverktøy for å kartlegge risiko, analysere årsaker og deretter utarbeide tiltak for å fremje likestilling og hindre diskriminering.

## 5. Mangfald og inkludering

### Mangfald

Sparebanken Sogn og Fjordane skal ivareta og utvikle mangfald i banken, både i kvardagen og ved rekruttering.

Mangfald kan beskrivast som summen av synlege og usynlege skilnader mellom menneske, og alle menneske representerar eit mangfald på ein eller annan måte. Loveleen Rihel Brenna i Seema har utvikla eit mangfaldshjul som illustrerer dei ulike dimensjonane som påverkar individet sin identitet.



Mangfald er både synleg og usynleg, og kan illustrerast ved hjelp av den velkjente isfjellmetaforen der 1/10 av isfjellet er synleg og 9/10 er skjult under vassflata.

**«Arbeid med mangfald og inkludering er å se, forstå og håndtere noe av isfjellet som finnes under vannflaten»,** Loveleen Rihel Brenna.

Mangfald i banken bidreg til å styrke konkurransekrafta vår og levere høg kvalitet til kundane gjennom å utvikle løysingar og gi rådgjeving som passar for alle.

For å finne dei beste folka må vi leite blant alle menneske med forskjellig erfaring, utdanning, sosial bakgrunn, kjønn, etnisitet, funksjonsgrad, kjønnsidentitet og seksuell orientering, kulturell bakgrunn, livssyn, og alder, fordi vi veit at

- Mangfald gir større grobotn for innovasjon og nytenking enn homogene grupper
- Mangfald gir ulike perspektiv, betre problemløysing og auka kreativitet
- Beslutningar som blir kvalitetssikra sett frå ulike perspektiv blir betre
- Vi må forstå og spegle samfunnet vi er ein del av for å kunne lage gode løysingar for alle
- Eit mangfaldig arbeidsmiljø skapar læring og utvikling for alle
- Mangfaldige organisasjonar oppnår auka kunde verdi og betre økonomiske resultat

## Inkludering

Sparebanken Sogn og Fjordane har som mål å vere ein av dei mest attraktive arbeidsplassane i Sogn og Fjordane, der alle kjenner tilhørigheit, trygghet og anerkjennelse. For å få ut verdien av mangfaldet i Banken må vi ha ein inkluderande kultur der ulikskap blir verdsett, og kompetansen som ulikskapen fører med seg skal brukast til det beste for våre kundar og medarbeidarar.

## Mangfaldsleiing

Leiaråtferda skal vere inkluderande og sikre at menneske føler seg respektert, støtta og verdsett. I tillegg skal leiaråtferda bere preg av:

- Fleksibilitet og evne til å forstå ulike perspektiv
- Tydeleggjing av samanhengen mellom mangfald og verdiskaping
- Eit språk som bygger felles identitet og fremjar gjensidig respekt og inkludering
- Aktiv bruk av potensialet som mangfald skapar i prosjekt og andre oppgåver
- Bevisstheit rundt eigen handlemåte, kommunikasjonsform og ubevisste antakingar

## 6. Overordna mål

### Likestilling og likelønn mellom kvinner og menn

Banken har særskilt fokus på FN sitt berekraftsmål nr. 5; Likestilling mellom kjønna. Banken jobbar med konkrete tiltak knytt til dette målet og arbeider for full likestilling mellom kvinner og menn. Det er eit langsiktig mål å ha relativ lik fordeling av kjønn på alle stillingsnivå og forretningsområde, og banken har som mål at andelen kvinner i leiande stillingar ligg mellom 40 og 60 %.

### Mangfald er eit gode

Mangfald er eit gode i seg sjølv. Banken har ei viktig rolle i å fremje eit mangfaldig og sosialt berekraftig arbeidsliv med plass til alle. For å lukkast i morgondagens samfunn må vi klare å gjere mangfaldet i verksemda til ein konkurransefordel.

For å få ut verdien av mangfaldet i banken må vi jobbe vidare med opplæring og bevisstgjerjing av både leiarar og medarbeidarar.

## Nulltoleranse mot diskriminering og mobbing

Diskriminering og trakassering på bakgrunn av kjønn, alder, etnisitet, religion, seksuell legning, funksjonsnedsetting osv., er ulovleg og skal ikkje førekomme.

## 7. Viktige fokusområde

- Synleggjering av mangfald i selskapet sin interne og eksterne kommunikasjon
- Universell utforming i lokalar og på nett. Bruk av eit nøytralt og inkluderande språk.
- HR-prosessar knytt til rekruttering, evaluering, forfremjingar, lønn og utvikling skal gjennomførast slik at ubeviste antakingar i minst mogleg grad pregar resultatet.
- Tilrettelegging gjennom m.a. fleksibel arbeidstid, heimekontor, norsk-kurs, redusert arbeidstid og ekstra ferieveke for eldre arbeidstakarar.
- Måling av effekt av tiltak for likestilling og likeløn
- Partnerskap med organisasjonar som har målsettingar om å styrke mangfald. Banken deltar i og forpliktar seg til det nasjonale «Inkluderende arbeidsliv»-programmet for inkludering av tilsette og arbeidssøkarar, har NAV arbeidstrening og er lærlingbedrift.
- Kurs i mangfaldsleiing for leiarar og medarbeidarar.
- Obligatorisk opplæring om mobbing, trakassering og diskriminering, samt rutine for varsling av kritikkverdige forhold, for nytilsette.
- Bruk av rollemodellar som reflekterer eit kjønnsmessig og kulturelt mangfald
- Utdanne og drive aktiv leiarutvikling i organisasjonen for å fremje og utvikle nye talent som kan vere framtidens leiarar.

## 8. Lover og reglar

Arbeidsmiljøloven, [Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. \(arbeidsmiljøloven\) - Lovdata](#)

Likestillings- og diskrimineringsloven, [Lov om likestilling og forbud mot diskriminering \(likestillings- og diskrimineringsloven\) - Lovdata](#)