



# Standard for mangfold, inkludering og tilhørighet

---

*Dokumentet beskriver krav og føringer knyttet til mangfold, inkludering og tilhørighet*

---

<b>Innholdsansvarlig</b>	Direktør Folk og Utvikling
<b>Innholdseier</b>	Konserndirektør, Folk & Integrasjon
<b>Informasjonsklassifisering</b>	Åpen
<b>Gjelder for</b>	SpareBank 1 Sør-Norge konsern
<b>Godkjeningsnivå</b>	Konserndirektør, Folk & Integrasjon
<b>Sist godkjent</b>	29.12.2023
<b>Sist revidert</b>	12.12.2023

## Innhold

1. FORMÅL .....	3
2. DEFINISJONER .....	3
3. MÅLGRUPPE .....	3
4. STYRENDE PRINSIPPER OG KRAV .....	3
5. ORGANISERING OG ANSVAR .....	4
6. FORVALTNING OG REVISJON AV STANDARD .....	5
7. HÅNDBLING AV AVVIK .....	5
8. REFERANSER OG RELEVANTE KOBLINGER (KAN OPPDATERES UTEN NY GODKJENNING) .....	5

## 1. FORMÅL

Denne standarden skal sikre at medarbeidere i SpareBank 1 Sør-Norge opplever inkludering og tilhørighet, og at vi utøver god mangfoldsledelse.

Systematisk arbeid med mangfold og likestilling på alle nivå vil gi uttelling på:

- Bedre trivsel og arbeidsmiljø
- Økt innovasjon og lønnsomhet
- Mer attraktiv arbeidsgiver
- Positivt omdømme

Standarden skal:

- Være førende for arbeid med mangfold, inkludering og tilhørighet
- Bidra til at mangfoldet i SpareBank 1 Sør-Norge i større grad skal gjenspeile det samfunnet vi er en del av.
- Bidra til hvordan vi skaper et inkluderende miljø der ledere og medarbeidere anerkjenner hverandre og muliggjør det potensialet som ligger i hver enkelt medarbeider
- Være en rettesnor for hvordan vi viser åpenhet og respekt for mangfoldet

## 2. DEFINISJONER

Med mangfold menes sammensetningen av forskjeller. Forskjellene omfatter mangfold i og mellom mennesker som kjønn, alder, funksjonsgrad, etnisitet, livssyn, kulturell bakgrunn, klasse, kjønnsidentitet og seksuell orientering. I tillegg omfatter forskjellene også utdanning, erfaring, kompetanse, interesser og familiesituasjon.

Med inkludering og tilhørighet menes den enkelte medarbeiders subjektive opplevelse av å være akseptert respektert, verdsatt, samt å ha en opplevelse av å være en del av fellesskapet.

## 3. MÅLGRUPPE

Denne standarden dekker alle medarbeidere i SpareBank 1 Sør-Norge ASA, inkludert datterselskaper.

## 4. STYRENDE PRINSIPPER OG KRAV

### Overordnet

- Mangfold i SpareBank 1 Sør-Norge skal gjenspeile det samfunnet vi er en del av.
- Kulturen hos oss skal kjennetegnes av tilhørighet og opplevelse av at det man bidrar med blir verdsatt.
- Konsernet har nulltoleranse for alle former for diskriminering i arbeid og yrke.
- Ingen skal føle seg mobbet i vårt konsern. Vi har nulltoleranse for psykisk, verbal, non-verbal, fysisk og seksuell trakassering. Alle medarbeidere har både rett og plikt til å varsle dersom de selv eller andre blir utsatt for dette.
- Administrasjonen skal rapportere årlig til styret om status for mål innen likestilling og mangfoldsområdet.
- Vi skal ha kjønnsbalanse på alle ledernivå og tyngre fagstillinger.
- Vi skal sørge for at vi er i henhold til gjeldende lover og regler for området, herunder årlig aktivitets og redegjørelsesplikt.

### Arbeidsmiljø

- Alle har et ansvar for å skape et inkluderende miljø der ledere og medarbeidere anerkjenner og respekterer hverandre.
- SpareBank 1 Sør-Norge skal være et godt sted å arbeide for alle. En arbeidsplass som medarbeidere opplever som trygg og der den enkeltes rettigheter blir ivaretatt på en skikkelig måte.

### **Karriere, lønn og faglig utvikling**

- Alle medarbeidere skal ha lik mulighet til karriere og faglig utvikling.

### **Rekruttering**

- Mangfold skal veie tungt i våre rekrutteringsprosesser og konsernet skal sikre at rekrutteringsprosessen eliminerer diskriminering.
- Vi må gjøre en særskilt risikovurdering ved ansettelse av kandidater som kommer fra såkalte risikoland, definert av myndighetene.
- Vi skal tilby norskopplæring ved behov til kvalifiserte kandidater som vi ønsker å ansette.

### **Ledelse**

- Ledere skal tilbys opplæring og verktøy for å kunne utøve mangfoldsledelse etter beste praksis, for eksempel i henhold til Norsk Standard for Ledelsessystemer for mangfold (NS 11201:2018) hvor følgende elementer inngår:
  - Mangfoldskompetanse i ledelsen på alle nivåer
  - Flexibilitet og evne til å forstå ulike perspektiver
  - Sammenheng mellom mangfold og verdiskapning
  - Et språk som bygger felles identitet og fremmer gjensidig respekt, slik at ulikhetene i mangfoldet kommer til uttrykk
  - Inkludering
  - Bevissthet og forståelse av egne og andres preferanser, handlemåter og kommunikasjonsformer
  - Kompetanse til å kunne bruke potensialet i mangfoldet til oppgaveløsning

### **Kunder**

- Konsernet skal gi likeverdig behandling til alle våre kunder og ha tiltak for å styrke deres kunnskap om personlig økonomi.
- Konsernet skal jobbe aktivt for å gjøre våre kunder, leverandører og samarbeidspartnere oppmerksomme på konsernets standard for mangfold, inkludering og tilhørighet.
- Vi skal tilstrebe å bruke våre medarbeideres kultur- språkkompetanse for å tilby god kundebehandling der det er relevant

## **5. ORGANISERING OG ANSVAR**

Ansvar for å tilrettelegge for at SpareBank 1 Sør-Norge skal være en inkluderende arbeidsplass hvor alle medarbeidere føler trygghet og tilhørighet er gitt i mandatet til Arbeidsgruppe Mangfold, Inkludering og Tilhørighet. Gruppen skal øke bedriftens modenhet innenfor likestilling, mangfold, inkludering og tilhørighet. Samtidig skal vi bidra til å synliggjøre bedriftens arbeid på området internt og eksternt. Arbeidsgruppen innstiller forslag til beslutning ledergruppe FBK og deretter til SAMU som er øverste organ for å sikre et godt samarbeids- og arbeidsmiljø i konsernet.

Ansvar for operativ mangfoldsledelse ligger i enhver lederrolle i konsernet. Ansvar for Kravstilling til leverandører av bedriften ligger hos Innkjøpsavdelingen.

## 6. FORVALTNING OG REVISJON AV STANDARD

Denne standarden revideres årlig av innholdsansvarlig. Standarden skal godkjennes ved endringer og minimum hvert tredje år.

## 7. HÅNDTERING AV AVVIK

Avvik fra denne standarden skal betraktes som en uønsket hendelse og må registreres som et brudd på regler og retningslinjer i henhold til konsernselskapets rutine for oppfølging av avvik.

Avvik skal rapporteres som Uønsket hendelse i [hendelsesdatabasen](#) og vil følge den til enhver tid gjeldende sakgang.

## 8. REFERANSER OG RELEVANTE KOBLINGER (KAN OPPDATERES UTEN NY GODKJENNING)

SpareBank 1 Sør-Norge ASA tilnærming til mangfold og likestilling støttes av en rekke strategier, dokumenter og medlemskap inkludert:

- Bærekraftstrategien
- Handlingsregler (Code of Conduct)
- Etiske retningslinjer
- Personelhåndboken
- Medlemskap i Kvinner i Finans Charter
- Norsk Standard for Ledelsessystemer for mangfold (NS 11201:2018)