

Policy

Likestilling og mangfold



Versjon	Dato	Dokumenteier	Beslutning	Status
1.0	23.10.2020	Divisjon Konsernstab	Konsernledelsen	Vedtatt

Innhold

1	BAKGRUNN	3
2	FORMÅL	3
3	MÅLGRUPPE.....	3
4	PRINSIPPER OG FORPLIKTELSER.....	3
4.1	Strategiske retningslinjer	3
4.2	Forpliktelser	4
4.3	Krav og forventninger til kunder, leverandører og samarbeidspartnere	4
5	RETNINGSLINJER	4
6	ANSVAR, STYRING, OPPFØLGING OG RAPPORTERING	5

1 BAKGRUNN

Sparebanken Sør er opptatt av langsiktig verdiskaping og ønsker å bidra til en bærekraftig utvikling av samfunnet. For Sparebanken Sør betyr bærekraftig utvikling å ha et ansvar for å bidra til en fremtidig positiv utvikling innenfor miljø og klima, sosiale forhold og virksomhetsstyring, samt ivareta samfunnsansvar i de områder der banken opererer. Arbeidet med bærekraft bidrar til å styrke bankens konkurransekraft, redusere risikoen for oss selv, våre kunder og samarbeidspartnere.

Likestilling og mangfold utgjør en viktig del av Sparebanken Sørs arbeid med bærekraft.

FNs bærekraftsmål er en felles arbeidsplan for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringene.

2 FORMÅL

Denne policyen skal bidra til at Sparebanken Sørs arbeider for å påvirke til likestilling og mangefold i egen organisasjon så vel som ovenfor kunder, samarbeidspartnere og leverandører.

3 MÅLGRUPPE

Policyen skal gjelde for Sparebanken Sør og for alle ansatte.

4 PRINSIPPER OG FORPLIKTELSER

4.1 Strategiske retningslinjer

Sparebanken Sør har følgende strategiske retningslinjer for likestilling og mangfold:

Likestilling og mangfold er en viktig pilar for å fremme rettferdighet og konkurransekraft. Gjennom likestilling og mangfold skapes det like rettigheter og muligheter for alle til å delta i arbeidslivet og utviklingen i samfunnet.

For Sparebanken Sør betyr dette å:

- ikke medvirke til brudd på menneskerettigheter, arbeidstakers rettigheter og internasjonal rett (folkeretten).
- arbeide for at likestillings- og mangfoldsarbeidet er en integret del av virksomhetens måte å tenke og handle på i alle nivåer i banken.
- etterstrebe mangfold blant bankens medarbeidere gjennom å legge til rette for mangfold og likestilling ved rekruttering og gjennom karriereløpet
- arbeide for at diskriminering på bakgrunn av etnisk bakgrunn, religion, seksuell legning, funksjonsevne, alder eller kjønn ikke forekommer
- ha et inkluderende arbeidsmiljø preget av respekt og omtanke, der mobbing og trakassering ikke tolereres
- tilstrebe en heltidskultur
- legge til rette for likestilt foreldreskap og lage løsninger også ved andre omsorgsforpliktelser
- ha rom for arbeidstakere som varig eller midlertidig krever tilrettelegging av arbeidet
- være en arbeidsplass der alle medarbeidere gis mulighet til faglig utvikling og kompetanseheving
- ha mål om lik lønn for arbeid av lik verdi

4.2 Forpliktelser

Sparebanken Sør forplikter seg til å følge all lovgivning som er relevant for vår virksomhet, og arbeide aktivt for å sørge for at våre kunder, samarbeidspartnere og leverandører følger lovgivningen som er relevant for deres virksomhet i de markedsområder de opererer i.

FN Global Compact

Sparebanken Sør har tilsluttet seg FNs Global Compact 10 prinsipper, hvor følgende prinsipper er sentrale når det gjelder likestilling og mangfold:

- Prinsipp 1: Viskal støtte og respektere vern om internasjonalt ennerkjente menneskerettigheter (tro, etnisk legning, retten til arbeid og utdanning mv)
- Prinsipp 2: Vi skal påse at vi ikke medvirker til brudd på menneskerettighetene
- Prinsipp 6: Vi skal sikre at diskriminering i arbeidslivet avskaffes.

UNEP Principles for Responsible Banking

Sparebanken Sør har også tilsluttet seg FNs miljøprogram, UNEP Principles for Responsible Banking, hvor følgende prinsipper er sentrale når det gjelder innkjøp:

- Prinsipp 1: Vi skal tilpasse forretningsstrategien slik at den er i samsvar med og bidrar til enkeltmenneskers behov og samfunnets overordnede mål.
- Prinsipp 2: Vi skal kontinuerlig øke den positive innvirkningen og redusere den negative innvirkningen og håndtere risikoen for mennesker og miljø som følge av våre aktiviteter, produkter og tjenester.
- Prinsipp 3: Vi skal proaktivt og på ansvarlig vis konsultere, involvere og inngå samarbeidsavtaler med relevante interessenter for å oppnå samfunnets mål

FNs bærekraftsmål

FNs bærekraftsmål ble vedtatt i 2015 og er en global plan for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringene. Planen består av 17 mål som kalles verdens felles veikart for en bærekraftig utvikling. Sparebanken Sør støtter alle de 17 bærekraftsmålene.

Følgende bærekraftsmål er sentrale når det gjelder likestilling og mangfold:

- SDG 5: Likestilling mellom kjønnene.
- SDG 8: Anstendig arbeid og økonomisk vekst.
- SDG 10: Mindre ulikhet.

4.3 Krav og forventninger til kunder, leverandører og samarbeidspartnere

Det forventes at kunder og leverandører i sin virksomhetsstyring vektlegger å følge de forpliktelser og prinsipper som gjelder for Sparebanken Sør i forhold til likestilling og mangfold.

5 RETNINGSLINJER

I tabellen nedenfor fremgår målsettinger, aktiviteter og tiltak for for å stimulere til likestilling og mangfold:

Område	Målsetting	Aktivitet/tiltak
Rekruttering	Det er et langsiktig mål å få relativ lik fordeling mellom kjønn på alle stillingsnivåer, og banken har en ambisjon om å øke andelen kvinner i ledende stillinger	Ved rekruttering skal alltid beste kvinnelige søker vurderes opp mot beste mannlige søker. I avdelinger der det ene kjønn er underrepresentert skal dette særlig vektlegges i vurderingen.
	Banken har som målsetting å øke andel ansatte med annen etnisk bakgrunn.	Ved ansettelse skal minimum beste kvalifiserte søker med en annen etnisk bakgrunn enn norsk, innkalles til intervju.
Lønn	Banken har som mål å betale lik lønn for likt arbeid og prestasjon uavhengig av kjønn	Likelønnsnett ved lokalt oppgjør.
Likestilling og mangfold		Likestillingsutvalg Sertifisert innen likestilling og mangfold(https://likestillingsarbeidsliv.no/) – resertifisering i 2021

6 ANSVAR, STYRING, OPPFØLGING OG RAPPORTERING

Mer informasjon om ansvar, styring, organisering og rapportering fremgår av styringsdokumentet Strategi Bærekraft.

Det skal årlig utarbeides en rapport for likestilling og mangfold:

Rapporttype	Frekvens revidering	Ansvarlig
Årsrapport/Bærekraftsrapport	Årlig	Konsernstab