



5.2 Mångfaldspolicy

Innehåll

Externa regelverk	1
Interna regelverk.....	1
1. Utgångspunkter	1
2. Definitioner.....	1
3. Grundläggande principer	2
4. Arbets sätt med aktiva åtgärder.....	2
5. Ansvar, uppföljning och rapportering.....	3
6. Omfattning och implementering.....	3

Externa regelverk

Diskrimineringslag (2008:567)

Interna regelverk

1. Utgångspunkter

Hälsinglands Sparbank (Banken) är en öppen och inkluderande bank där medarbetares och kunders mångfald främjas och där vi efterlever våra värderingar engagerad, nära och öppen.

Banken ska vara fri från diskriminering och ge lika möjligheter för alla medarbetare. Det är därför viktigt att jämställdhets- och mångfaldsperspektivet integreras i Bankens verksamhet. Alla människor som kommer i kontakt med Banken ska behandlas och bemötas med respekt och värdighet:

Alla medarbetare har rätt till samma bemötande, till integritet och respekt för sin person. Vi har alla ett gemensamt ansvar för att bemöta våra kollegor på ett korrekt sätt. Gällande lagstiftning inom området ska alltid följas.

Nolltolerans gäller för all form av diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling och mobbning. Det råder dessutom förbud mot repressalier, med detta menas att den som anmäler ett missförhållande ska kunna göra det utan att riskera negativa konsekvenser för egen del.

2. Definitioner

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 bankens värderingar och affärs mål. Alla kunder ska behandlas jämställt, 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, könsöverskridande identitet, funktionshinder, religion, sexuell läggning eller etniskt ursprung.

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

3. Grundläggande principer

De grundläggande principerna för hantering av mångfald inom Banken är bland annat att

- en positiv attityd till mångfald genomsyrar den dagliga verksamheten,
- jämställdhet och jämlikhet främjas i den dagliga verksamheten,
- alla medarbetare ska ha lika möjligheter till utveckling inom sparbanken,
- alla medarbetare ska behandlas med respekt och värdighet oavsett ålder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionshinder, sexuell läggning, religion eller etniskt ursprung,
- alla fall av diskriminering ska utredas och lämpliga åtgärder ska vidtas,
- främja en jämn könsfördelning,
- arbetsförhållanden, löner och förmåner och andra anställningsvillkor utformas i syfte att ge alla medarbetare samma möjligheter samt att göra det lättare att kombinera arbete och privatliv och föräldraskap,
- inga osakliga löneskillnader får förekomma.

4. Arbetssätt med aktiva åtgärder

Banken ska löpande arbeta med aktiva åtgärder. Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att undersöka om det finns risker för diskriminering eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten.

Arbetet ska omfatta följande fem områden för genomlysning:

1. Arbetsförhållanden
2. Löner och anställningsvillkor
3. Rekrytering och befordran
4. Utbildning och kompetensutveckling
5. Föräldraskap och arbete

Arbetet ska genomföras genom att:

Undersöka - finns det risk för diskriminering eller repressalier eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter

Analysera - orsaker till eventuella upptäckta risker och hinder

Åtgärda - vidta de förebyggande och främjande åtgärder som anses behövas

Utvärdera - följa upp hur de planerade åtgärderna fungerat och behövs fler eller andra åtgärder



Verktyg såsom statistik, medarbetarundersökningar, systematiskt arbetsmiljöarbete, lönekartläggning och tidigare upprättade handlingsplaner används som stöd för arbetet med aktiva åtgärder.

Utfallet av genomlysningen ska dokumenteras och ske i samverkan med arbetstagarna. Arbetet kan genomföras i hälsa och arbetsmiljökommittén och huvudansvaret för att arbetet genomförs ligger på HR-chef.

5. Ansvar, uppföljning och rapportering

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

Varje chef är inom sitt ansvarsområde ansvarig för att denna policy efterlevs samt ansvarar även att verka för ett målinriktat arbete med mångfald och inkludering. Detta innefattar att genomföra förändringar, sprida information och göra löpande uppföljningar.

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

På Bankens intranät finns instruktioner för hur rapportering av upplevd eller misstänkt diskriminering, kränkande behandling och trakasserier kan anmälas och hur de hanteras. Se även *5.1.5 Rapportering av oegentligheter och regelöverträdelser*.

6. Omfattning och implementering

Denna policy ska årligen omprövas och fastställas av styrelsen.