

Lovgivning og overenskomster: Diversitetspolitik for Jyske Bank-koncernen

Formål

Formålet med diversitetspolitikken er at bidrage til, at koncernen altid har de bedst mulige ledere og medarbejdere, med både gode personlige egenskaber og nødvendige faglige kompetencer. Koncernstrategien bygger på en erkendelse af, at engagerede, kompetente, handlekraftige og ansvarsbevidste medarbejdere er vigtige forudsætninger for Jyske Bank-koncernens succes. Diversitetspolitikken understøtter strategien ved at sikre, at alle kompetente kandidater kan gøre sig gældende ved besættelsen af stillinger, uden at der tages hensyn til køn, alder, etnicitet, religion eller andre faktorer, som er uden betydning for at udfylde jobbet.

I overensstemmelse med dansk lovgivning har politikken og de tilhørende aktiviteter særligt fokus på forbedrede muligheder for det underrepræsenterede køn og på at øge antallet af kvindelige ledere på alle niveauer, indtil begge køn er ligeligt repræsenterede. Generelt tilstræbes der passende diversitet og balance i ledergrupper og i andre relevante faglige og forretningsmæssige sammenhænge.

Rammer og principper

Adgangen til udviklings- og karrieremuligheder er åben og ligelig for alle medarbejdere. Koncernens forretningsmæssige behov sætter rammerne for, at medarbejderpolitikker, stillingsopslag, ansættelsesvilkår og udviklingsprogrammer bidrager til diversiteten på alle niveauer ved at skabe så stor åbenhed som muligt for medarbejdere med relevante baggrunde.

Den enkelte medarbejder har ansvaret for egen læring og udvikling, herunder også for at bringe sig i position til nye opgaver. Særligt ved lederstillinger og andre jobs med stort ansvar er det vigtigt, at medarbejderen har tilstrækkelig motivation og selv viser initiativ til at få jobbet.

Koncernen tilbyder målrettede udviklingsmuligheder for den enkelte medarbejder, både fagligt, personligt og ledelsesmæssigt. HR udformer de konkrete politikker, vilkår og udviklingsprogrammer, som tilbydes koncernens medarbejdere.

Metoder

Koncernen opfordrer alle medarbejdere til at udnytte deres talenter fuldt ud og opsøge de udviklingsmuligheder og jobs, der kan bidrage til at realisere talentet. Diversitet indgår som synligt tema i alle relevante aktiviteter, der bl.a. omfatter:

- i den interne kommunikation og udadtil over for potentielle medarbejdere inspirerer koncernen til øget diversitet
- ledere, HR-partnere og andre med udviklingsansvar opmuntrer alle med ledelsestalent til at søge lederuddannelse og lederjobs
- i strategiudvikling, nøgletalsdialoger og andre udviklingsaktiviteter er diversitet et fokusområde
- ved besættelse af stillinger vurderes der målrettet på diversitet blandt ansøgerne, og der overvejes alternative kandidater, hvis der er for stor ensartethed i ansøgerfeltet

- før starten af lederudviklingsforløb vurderes der målrettet på diversitet blandt deltagerne, og der søges inddraget alternative deltagere, hvis der er for stor ensartethed i deltagergruppen.

HR har ansvaret for, at der til stadighed er et tidssvarende udbud af relevante udviklingsmuligheder og ansættelsesvilkår, der bl.a. omfatter:

- Lederuddannelser og udviklingsprogrammer
- Effektive metoder til introduktion og onboarding af nye ledere, fx en mentorordning
- Mulighed for at opretholde en bæredygtig work-life balance, også ved varetagelse af mere krævende jobs, fx inden for ledelse.

Opfølgning på udvalgte mål

For at belyse udviklingen i den kønsmæssige sammensætning i koncernens lederstillinger, samt øvrige relevante diversitetstemaer, følger HR mindst en gang årligt op på diversiteten på udvalgte områder, fx:

- Deltagelse i væsentlige uddannelser og udviklingsforløb (nøglemedarbejdere, erhvervstraineer, lederuddannelser, udviklingsprogrammer, skræddersyede forløb og særlige tiltag)
- Tilgang af nye ledere på alle niveauer, antal kandidater til lederstillinger.
- Omsætning i øvrigt af ledere (ekstern til- og afgang).

Opfølgningen omfatter som minimum diversitet i forhold til køn og alder, og øvrige parametre inddrages efter relevans på det enkelte område. Resultaterne af opfølgningen rapporteres af HR til ansvarlige beslutningstagere med forslag til initiativer, hvis der er tegn på en negativ udvikling.