

Diversitätsrichtlinie

Für die Mitarbeitenden
der Sparkasse Düsseldorf (im Folgenden „SSKD“ genannt)
in der Fassung vom 01.10.2022

Die SSKD fördert die Vielfalt der Gesellschaft sowie die Chancengerechtigkeit für ihre Beschäftigten. Sie sieht in ihren Mitarbeitenden den wesentlichen Grundpfeiler ihres Erfolgs und fördert daher alle Mitarbeitenden jeder Altersstufe und jeden Geschlechts bei deren persönlicher und beruflicher Weiterentwicklung. Die SSKD strebt Diversität im Hinblick auf Bildungshintergrund, Geschlecht, Herkunft und Alter in der Belegschaft an.

Diesem Zweck dient die nachfolgende Richtlinie zur Diversität in der Belegschaft. Die Zuständigkeit für die Festlegung, Genehmigung und Überwachung der Umsetzung dieser Regelungen liegt beim Vorstand.

Die SSKD gestaltet Abläufe, Prozesse, Ziele und Rahmenbedingungen derart, dass Mitarbeitende eine hohe Arbeitszufriedenheit genießen und ihre Aufgaben so erfüllen können, dass sie die Werte der SSKD im beruflichen Alltag und gegenüber den Kundinnen und Kunden leben.

Die SSKD strebt Diversität im Hinblick auf Ausbildungshintergrund, Geschlecht, Herkunft und Alter auch in den verschiedenen Managementebenen an.

Die SSKD setzt sich für eine gute Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben sowie Work-Life-Balance ein und verfügt hierfür über eine breite Palette an Instrumenten wie flexible Arbeitszeit, flexible Teilzeitmodelle, Job-Sharing, verlängerte Kindererziehungszeiten und mobile Arbeitsmöglichkeiten. Die SSKD bietet Führung in Teilzeit, Führen im Tandem und Karriere in Teilzeit und unterstützt alle Mitarbeitenden darin, verschiedene Familienaufgaben zu übernehmen. Sie ermöglicht darüber hinaus Auszubildenden, ihre Ausbildung in Teilzeit durchzuführen.

Mit Blick auf den spürbaren Fachkräftemangel wird es immer wichtiger, noch nicht ausgeschöpftes Potential aufgrund von familienbedingten Auszeiten zu nutzen. Die SSKD sieht daher insbesondere in leistungsbereiten und -starken Frauen einen bedeutenden Erfolgsfaktor für die Zukunft.

Durch entsprechende Personalgewinnung, Ausbildung und Fortbildung und einer gezielten Förderung von Mitarbeitenden mit Potential (Talentmanagement) wirkt sie auch darauf hin, eine geschlechtergerechte Verteilung in Führung zu steigern und eine Unterrepräsentanz im Top Management abzubauen, da dies u. a. die Voraussetzung für eine stärker paritätische Besetzung auf Vorstandsebene ist.

Für die Vorstandsebene sind eigene Diversitätsrichtlinien vereinbart worden.

Die SSKD steht für lebenslanges Lernen. Neben dem umfassenden internen Bildungsangebot stehen den Mitarbeitenden sowohl fachlich orientierte Schulungsangebote als auch Seminare zur Persönlichkeitsentwicklung zur Verfügung. Hierzu gehört auch die Förderung von höheren Bildungsabschlüssen.

Die SSKD bietet ihren Mitarbeitenden ein umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement, das die Prävention und damit die nachhaltige Stärkung der Gesundheit der Mitarbeitenden zum Ziel hat und sowohl physische als auch psychische Beanspruchungen berücksichtigt. Dazu gehört z.B. auch Barrierefreiheit.

Die SSKD vereinbart im Hinblick auf die Gestaltung von variablen Vergütungen neben quantitativen Zielen auch qualitative Ziele.

Die SSKD coacht systematisch und regelmäßig ihre Führungskräfte und den Führungsnachwuchs, um den Wandel hin zu mehr Vielfalt als Teil der Nachhaltigkeitsausrichtung zu unterstützen.

Die SSKD möchte Vielfalt aktiv gestalten und vermitteln und hat daher in 2022 die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet, um damit nach innen und außen ein deutliches Statement zu setzen.

Ihre Ansprechpersonen

- Der Gesamtvorstand
- Bereichsleitung Personal und Recht
- Gleichstellungsbeauftragte und stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
- Beauftragte des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Die Diversitätsrichtlinie für die Mitarbeitenden der Stadtsparkasse Düsseldorf kann in Oskar abgerufen werden.

*Hinweis zur gendergerechten Sprache in diesem Text: Wo immer möglich werden im Text männliche und weibliche Form genannt. Hier und dort, wo in Aufzählungen oder zusammengesetzten Wörtern aufgrund einer besseren Lesbarkeit nur die männliche Form verwendet wird, sind die weibliche und andere Formen gleichermaßen mitgemeint.