

Overordnet handlingsplan for Kvinder i Ledelse 2019



1. Baggrund

Lov om finansiel virksomhed stiller krav om, at finansielle virksomheder skal 1) opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og 2) udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelseslag.

Lov om ligeløn forpligter større virksomheder til at udarbejde en årlig kønsopdelt lønstatistik og underrette de ansatte herom. Lovens regler om at arbejde med kønsopdelt lønstatistik supplerer ligelønslovens almindelige forbud mod forskelsbehandling mellem kvinder og mænd.

2. Formål

Fokus på kvinder i ledelse har til formål at øge andelen af kvindelige ledere og at arbejde med den potentielle talentmasse af kvinder på alle niveauer. Vi tror på, at det vil gavne vores forretning at øge andelen af kvinder i Trygs ledelse. Endvidere ønsker vi at både vores medarbejder- og ledelsessammensætning i endnu højere grad afspejler det samfund, Tryg er en del af. Indsatsen for kvinder i ledelse bidrager derudover til opfyldelse af Trygs mål om at være en inkluderende arbejdsplads med lige muligheder for alle.

3. Mål

På tidspunktet for politikken udarbejdelse lever Tryg op til kravet om ligestilling i bestyrelsen, hvorfor vi ikke har opstillet måltal herfor.

Det langsigtede mål med indsatsen for kvinder i ledelse er:

- At opnå en repræsentation af kvinder i ledelse, der afspejler den samlede fordeling af kvinder og mænd i Tryg
- At sikre et rekrutteringsgrundlag, der skaber lige muligheder for kvinder og mænd i forhold til ansættelse og karriere
- At fremme lige løn for kvinder og mænd, der udfører samme arbejde eller arbejde, der tillægges samme værdi
- At fremme viden og opmærksomhed om ligebehandling og lige muligheder for kvinder og mænd

4. Konkrete mål og tiltag

Vi har som konkret mål at øge antallet af kvindelige ledere. Målet for 2020 er 41 % kvindelige ledere.

Vi har følgende konkrete tiltag, hvor vi ønsker at:

- Fortsætte på andet år som "founding partners" i Danish Diversity Council med deltagelse i Advanced's Leadership Program (ALP) for 5 kvindelige ledere (hvert år), deltagelse i CEO Committee to gange om året samt en række HR-møder. De kvindelige WLP deltagere eksponeres i forskellige sammenhænge som rollemodeller, og involveres i strategiske initiativer.

- 3 kvindelige Tryg ledere med "digital baggrund" deltager i 2018 i kampagnen LeadTheFuture fra Ligestillingsministeriet om kvindelige rollemodeller, der har som formål at få flere kvinder til at vælge fx økonomiske, tekniske og naturvidenskabelige uddannelse.
- Fremme den interne og eksterne kommunikation i forhold til konkrete tiltag, for at skabe større synlighed omkring diversitet i Tryg.
- Arbejde med ubevidste præferencer.
- Opfordre til en rekrutteringsproces, der honorerer ligebehandlingsperspektivet i alle dele af processen, inklusiv opfordring til eksterne rekrutteringspartnere om at sikre et repræsentativt kandidatfelt også i forhold til køn.
- Ved tildeling af midler til lønregulering at være opmærksom på eventuelle forskelle mellem kvinder og mænd når der udføres samme arbejde, eller arbejde, der tillægges samme værdi og mindske forskellen løbende.
- Fremme at Trygs mandlige medarbejdere gør brug af adgangen til fædreorlov.
- Bidrage til work-life balance ved at tilbyde fleksible arbejdstider og skiftende karrierevalg som naturlig drøftelse i løbet af et langt arbejdsliv.
- Forbedre den interne mobilitet, synlighed og eksponering af vores kvindelige talenter blandt andet ved at introducere et rotations program.

5. Ansvar og monitorering

HR er ansvarlig for at arbejde videre med tiltag, opsætte KPI'er for disse og løbende monitorere udvikling. HR er ansvarlig for opdatering af handlingsplanen i forbindelse med den årlige forelæggelse for bestyrelsen af Corporate Responsibility politikken.

Vedtaget som bilag til Corporate Responsibility politik 10. oktober 2018 af Bestyrelsen i Tryg A/S og Tryg Forsikring A/S.