

Ein besonders großes Anliegen ist es uns, eine Unternehmenskultur sowie die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass alle Beschäftigten mit ihrer Vielfalt an Perspektiven Chancengleichheit – und damit gleiche Entwicklungsmöglichkeiten – in unserer Bank haben. Wir setzen auf ein Diversity Management, um zu einer größeren Innovationskraft sowie zu einer verbesserten Risikokultur in der Organisation zu gelangen.

Mit einer lebensphasenorientierten und chancengerechten Ausgestaltung von Maßnahmen möchte die Helaba, dass alle Beschäftigten, unabhängig von Alter, Geschlecht, Ethnie, Verschiedenheit in Bezug auf Bildung, berufliche Hintergründe, geografische Herkunft sowie sexuelle Identität und Behinderung etc. einbezogen werden und zum langfristigen Unternehmenserfolg beitragen können. Das Ziel der Helaba ist eine Kultur, die von einer Vielfalt an Perspektiven, einer Haltung des gegenseitigen Vertrauens und Eigenverantwortung für das große Ganze geprägt ist.

Die Karriereförderung von Frauen steht dabei in einem besonderen Fokus:

- So wollen wir im Rahmen einer freiwilligen Verpflichtung perspektivisch über 30 % aller Führungskräftepositionen mit Frauen besetzt und
- den Anteil der Frauen in den Nachwuchs- und Entwicklungsprogrammen der Helaba auf 50 % erhöht haben.
- Speziell für Frauen aufgelegte Seminare und ein geeignetes Mentoring sollen flankierend unterstützen.

Die Helaba ist sich ihrer Verantwortung als Arbeitgeberin bewusst und schafft darüber hinaus durch geeignete Prozesse ein diverses und modernes Arbeitsumfeld:

- Das bankinterne Lebensphasenmodell berücksichtigt unterschiedliche berufliche und private Phasen von Beschäftigten.
- Die Helaba hat eine Inklusionsvereinbarung, die durch betriebliche Integrations- bzw. Inklusionsarbeit die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben unterstützt.
- Die Helaba fördert aktiv die Gründung verschiedener Netzwerke, beispielhaft sei das LSBTIQ-Netzwerk erwähnt.
- Personalwirtschaftliche Instrumente fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – zum Beispiel durch die umfassende Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten.
- Mit Blick auf die Unternehmenskultur setzt sich die Helaba seit rund 10 Jahren als Unterzeichnerin der „Charta der Vielfalt“ für Chancengleichheit ein.

Ein Arbeitskreis Diversity, bestehend aus Mitgliedern der Mitarbeitendenvertretungen, der Schwerbehindertenvertretung und Mitarbeitenden des Bereichs Personal und Recht überprüft die Fortschritte der beschlossenen Maßnahmen und berichtet die Ergebnisse an den Vorstandsvorsitzenden. Wir evaluieren und monitoren unsere Fortschritte fortlaufend und entwickeln unseren Maßnahmenkatalog entsprechend weiter.