

Diversitets- og Inklusionspolitik 2022

Et mangfoldigt og inkluderende arbejdsklima	3
Initiativer til at opnå kønsbalance, mangfoldighed og undgå bias	3
Rekruttering	3
On-boarding	3
Forfremmelse og udvikling	4
Kultur og ledelse	4
Fleksible arbejdsvilkår	4
Seniorliv	4
Rummeligt arbejdsmarked	5
Off-boarding	5
Håndtering af forskelsbehandling	5
Måltal	5
Det øverste ledelsesorgan/bestyrelse:	5
Øvrige ledelsesniveauer:	5



I TDC NET arbejder vi for diversitet og inklusion. Vi ønsker, at vores medarbejdere afspejler den mangfoldighed af mennesker, som vores infrastruktur forbinder, og arbejder for ansættelse og integration af underrepræsenterede persongrupper i samfundet.

Denne politik fastlægger nogle retningslinjer, der skal medvirke til at nå vores måltal og målsætning.

Et mangfoldigt og inkluderende arbejdsklima

En forudsætning for at fremme mangfoldighed, er at have et inkluderende arbejdsmiljø.

For TDC NET er et inkluderende arbejdsklima kendetegnet ved, at vi i passende omfang er rummelige overfor hinandens forskelligheder, anerkender at forskelligheder udgør en styrke, og at alle medarbejdere føler at de trygt kan ytre sig.

Det er et fælles ansvar, at alle føler sig inkluderet, og derfor er der en forventning om at ledere og medarbejdere møder kolleger med ligeværd og respekt, og ikke er forudindtaget.

TDC NET ønsker, at alle HR-processer i ansættelsesforholdets cyklus afspejler vores ønsker om inklusion og diversitet, og er med til at understøtte lige muligheder for alle medarbejdere hos TDC NET. TDC NET sikrer derfor at rekrutteringer, on-boarding og forfremmelse, performance management, talent udvikling mv. er fair og fri for forudindtagethed (bias).

For at understøtte en mangfoldig og inkluderende kultur har TDC NET taget følgende initiativer:

Initiativer til at opnå kønsbalance, mangfoldighed og undgå bias

Rekruttering

- Vores rekrutteringsproces er drevet af saglige udvælgelseskriterier med fokus på kandidatens kompetencer, erfaringer og potentiale.
- Vi anvender et værktøj til at sikre at vores stillingsannoncer er formuleret sådan, at vi appellerer til et bredt og mangfoldigt ansøgerfelt.
- Det fremhæves i stillingsannoncer, at alle ansøgere opfordres til at søge stillingen uanset deres køn, alder, religiøse overbevisning, seksuel orientering, national og sociale oprindelse, politiske anskuelse, handicap, race, hudfarve og etniske oprindelse.
- Ledere oplæres i at genkende og mindske forudindtagethed (bias) og fordomme.

On-boarding

- Alle ledere skal kende TDC NETs politik om kønsbalance og mangfoldighed.
- Nyansatte ledere får som led i leder onboarding en gennemgang af D&I politikken.

- Vores onboarding program af nye medarbejdere italesætter fokus på diversitet og inklusion.
- Nye medarbejdere orienteres om, hvad de skal gøre, hvis de oplever usaglig forskelsbehandling, mobning, krænkende adfærd eller chikanering.

Forfremmelse og udvikling

- Beslutninger, der relaterer sig til medarbejderen skal udelukkende træffes på grundlag af medarbejderens faglige kvalifikationer, erfaringer, uddannelse og udviklingspotentiale set i forhold til jobfunktionen.
- TDC NETs personalepolitik skaber ens vilkår for alle.

Kultur og ledelse

- Ledelse spiller en vigtig rolle i arbejdet med at skabe en inkluderende arbejdsplads. Vi forventer at vores ledere agerer rollemodeller i arbejdet med inklusion og den understøttende adfærd, og at de forpligter sig til arbejdet med at opbygge mangfoldige teams.
- Vi ønsker ledere der skaber et psykologisk trygt arbejdsmiljø, hvor medarbejderne føler de kan komme på arbejde og være den de er, og hvor der er tillid og plads til at man kan bidrage og sige sin mening. Til at understøtte vores forventninger om inkluderende ledere investeres der løbende i ledelsesudvikling hvor der er fokus på psykologisk tryghed, ubevidst bias samt hvordan man som leder har en god dialog omkring inklusion med medarbejdere og teams.

Fleksible arbejdsvilkår

- Vi anerkender, at forskellige medarbejdere har forskellige behov på forskellige tidspunkter i deres liv. Det er derfor vigtigt for TDC NET at vi sikrer at den enkelte medarbejder kan tilpasse sine arbejdsvilkår afhængigt af behov.
- TDC NET bestræber sig på at kunne tilbyde ledere og ikke-ledere arbejdsforhold, der sikrer et afbalanceret forhold mellem arbejdsliv og privatliv.
- I TDC NET er det muligt på alle niveauer at indgå aftale med sin nærmeste leder om at arbejde hjemmefra.
- Arbejdsvilkårene på alle ansættelsesniveauer giver mulighed for at holde barnets sygedag og der er ret til frihed udover ferieloven, ligesom der er lønnet fravær ved barns fødsel.

Seniorliv

- Vi søger at fastholde seniorer, der besidder værdifuld viden og kompetencer efter mange år på arbejdsmarkedet. TDC NET ønsker desuden at bidrage til en gradvis og fornuftig overgang til en tilværelse uden for arbejdsmarkedet og til en positiv holdning til seniormedarbejdere
- For gradvist at planlægge overgangen til et seniorliv udenfor TDC NET tilbydes alle medarbejdere en seniorsamtale med nærmeste leder.
- Samtalen skal afdække medarbejderens ønsker og behov til planlægning af årene frem mod en tilværelse uden for arbejdsmarkedet. Ved samtalen skal drøftes.
 - ✓ *Kompetenceafdækning med henblik på at sikre fastholdelse af kompetencer gennem opgaver og kurser etc.*



- ✓ Eventuelt behov for mere fleksible arbejdsvilkår.
- ✓ Mulighed for deltagelse i webinar/cafemøder arrangeret af PFA.

Rummeligt arbejdsmarked

- Vi arbejder for et rummeligt arbejdsmarked, hvor vi ser muligheder frem for begrænsninger i forhold til begrænsninger i en medarbejders funktionsevne. Det gør vi bl.a. ved at anvende offentlige ordninger i forhold til sårbare grupper som flexjobs o.lign.

Off-boarding

- Hvor medarbejderen selv op siger sin stilling, undersøger TDC NET bevæggrunden herfor.
- TDC NET har fokus på om det er særlige medarbejdergrupper, der søger væk.

Håndtering af forskelsbehandling

TDC NET tager afstand fra enhver form for forskelsbehandling på grund af alder, race, køn, seksuel orientering, handicaps osv. og opfordrer medarbejdere, der udsættes for forskelsbehandling til at anmelde denne til nærmeste leder, HR eller benytter sig af TDC NETs Whistleblowerordning, [Her](#).

Der er udarbejdet en særskilt politik for hvordan TDC NET håndter krænkende adfærd.

Måltal

Det øverste ledelsesorgan/bestyrelse:

Bestyrelsen i TDC NET har aktuelt en ligelig kønsfordeling i overensstemmelse med Erhvervsstyrelsens retningslinjer. Bestyrelsen er ikke forpligtet til at opsætte nye måltal og har valgt ikke at gøre dette på nuværende tidspunkt. Bestyrelsen vil genoverveje ved lejlighed og som minimum en gang årligt.

Øvrige ledelsesniveauer:

Direktionen (herunder personer, der organisatorisk er på samme ledelsesniveau som direktionen) og medarbejdere med personaleansvar, der refererer til direktionen og medarbejdere med personaleansvar der refererer til disse):

Måltallet for øvrige ledelsesniveauer er aktuelt fastsat til: mænd/kvinder 70/30 i 2025, men det er bestyrelsens ultimative ambition at nå et måltal på: mænd/kvinder 60/40 senest i 2030.

Godkendt af bestyrelsen for TDC NET A/S, den 9. december 2022