

Indhold

1. Formål, definition og omfang	2
2. Ambitioner og indsatser	2
3. Roller og ansvar	3
4. Opfølgning	3

Mangfoldighedspolitik

1. Formål, definition og omfang

TV 2 anser mangfoldighed som en styrke og en del af fundamentet for TV 2-fællesskabet, der skaber værdi for både medarbejdere og virksomheden. Samtidig har TV 2 som public service-medie og arbejdsplads et særligt ansvar for at afspejle mangfoldigheden i det samfund, der formidles til. Derfor arbejder TV 2 målrettet på at fremme mangfoldigheden på arbejdspladsen.

TV 2 definerer mangfoldighed i bred forstand til at omfatte mange typer af forskelligheder og har et særligt fokus på køn, alder og etnicitet. TV 2 arbejder desuden på at skabe et inkluderende arbejdsmiljø, da dette skaber grundlaget for en mangfoldig medarbejdersammensætning. Alle medarbejdere skal opleve lige muligheder gennem indsatser målrettet ligestilling og inklusion.

Mangfoldighedspolitikken har til formål at skitsere TV 2s overordnede ambitioner på mangfoldighedsområdet og TV 2s indsatser.

Politikken omfatter alle medarbejdere i alle faser af ansættelsen.

Politikken har sammenhæng med rekrutteringspolitikken: [Microsoft Word - Bilag xx - K-7 Rekrutteringspolitik 14-01-2025](#).

2. Ambitioner og indsatser

Som en del af TV 2s mangfoldighedsarbejde arbejder TV 2 for ligestilling mellem kønnene og på at øge andelen af det underrepræsenterede køn. Dette udtrykkes blandt andet i måltal, som TV 2 har fastsat og afrapporterer på jf. gældende lov, herunder selskabsloven og årsregnskabsloven.

Foruden ambitionen om ligestilling har TV 2 fokus på udvikling af den enkelte medarbejder uanset alder. TV 2 ønsker at tilknytte medarbejderne til TV 2 og sikre deres motivation og engagement gennem hele ansættelsen og ser forskellighed i alder og erfaring som en del af en mangfoldig arbejdsplads.

Som led i tilknytning af medarbejdere arbejder TV 2 også med livsfaser for at skabe rammer og vilkår, der understøtter skiftende livssituationer og ikke blot traditionelle alderskriterier.

TV 2 ønsker ligeledes at afspejle samfundet og har et særligt fokus på etnicitet. TV 2 følger udviklingen i andelen af medarbejdere med anden herkomst end dansk via et samarbejde med Danmarks Statistik og kan på baggrund heraf følge udviklingen i forhold til sammensætningen i det danske samfund generelt.

TV 2s ambitioner for mangfoldighed generelt og for køn, alder og etnicitet understøttes af TV 2s strategiske indsatser under ESG og ved følgende hovedindsatser:

- Dialog mellem leder og medarbejder om personlig og faglig udvikling, forventningsafstemning og tydeliggørelse af succeskriterier, som skal sikre klarhed om karriereveje og udviklingsmuligheder, så alle oplever lige muligheder.
- Medarbejderinvolvering som nøgle til at skabe forandring og indfri TV 2s ambitioner om en mangfoldig og inkluderende arbejdsplads.

3. Roller og ansvar

TV 2 anser lederne som central for at udleve mangfoldighedspolitikken og sætter tydelige forventninger til lederne samt arbejder fokuseret med at uddanne ledere i blandt andet inkluderende ledelse og medarbejderudvikling.

People & Culture er ansvarlig for opdatering af mangfoldighedspolitikken, mens TV 2s direktion og bestyrelse godkender politikken mindst én gang årligt.

4. Opfølgning

TV 2 gennemfører en årlig medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU) for at indhente feedback fra organisationen, herunder på spørgsmål, som blandt andet omhandler inklusion. Indsigterne fra undersøgelsen skal danne afsæt for at fokusere og udvikle indsatser, hvor der kan skabes den største forskel.

Andelen af det underrepræsenterede køn følges løbende og rapporteres kvartalsvis som del af TV 2s regnskabsrapportering. Her beskrives også initiativer som en del af ESG.

Direktionen 14. januar 2025