

Politik for Mangfoldighed og Inklusion

Denne politik gælder for medarbejdere og ledere i Jyske Bank.

Formål

Det er vores overbevisning, at mangfoldighed og inklusion beriger arbejdslivet og styrker organisationen. Lige muligheder og respekt for forskellighed skaber et engageret og udviklende arbejdsmiljø, hvor alle bidrager.

Politikken for mangfoldighed og inklusion understøtter dette ved at sikre, at alle kvalificerede kandidater kan gøre sig gældende ved besættelsen af stillinger, uden at der tages hensyn til køn, alder, etnicitet, religion, handicap, seksualitet eller andre faktorer, som er uden betydning for at udfylde jobbet.

Vi tilstræber at skabe en arbejdsplads, hvor forskellighed ses som en styrke, og hvor der arbejdes for at fjerne barrierer, der kan hindre lige muligheder for alle.

Definitioner

Mangfoldighed refererer til de træk og egenskaber, der gør mennesker unikke. Dette inkluderer fysiske, fysiologiske, kognitive, sociale og livsstilsmæssige egenskaber.

Inklusion handler om den adfærd og de sociale normer, der medvirker til, at den enkelte oplever psykologisk tryghed og således føler sig velkommen og som del af fællesskabet.

Rammer og principper

Vi arbejder aktivt for at styrke mangfoldighed og inklusion i koncernen ud fra følgende principper.

- **Ligeværd og respekt:** Alle medarbejdere behandles ligeværdigt og med respekt. Vi anerkender den enkelte medarbejders bidrag til koncernen.
- **Lige muligheder:** Alle har lige adgang til udvikling, uddannelse og ledige positioner.
- **Hensyn:** Gennem dialog tager vi hensyn til den enkelte medarbejders behov med respekt for fællesskabet.
- **Nultolerance for diskrimination:** Vi accepterer ikke diskrimination eller chikane i nogen form.

Prioritering af indsatser

Ledere og medarbejdere arbejder aktivt for at sikre en åben og inkluderende kultur. Vi identificerer og evaluerer løbende indsatserne for at skabe reel ligestilling samt fremme mangfoldighed og inklusion i hele organisationen.

Indsatserne udvælges blandt andet på baggrund af undersøgelser blandt medarbejdere og HR-rapportering, som giver værdifuld indsigt i medarbejdernes oplevelser og behov. Disse data hjælper med at målrette og prioritere indsatserne, så de har størst mulig effekt og bidrager til en positiv udvikling i arbejdsmiljøet.

Ansvar for politikken

Jyske Banks Koncerndirektion har det endelige ansvar for politikken, ligesom Koncerndirektionen har ansvar for prioritering af indsatser og implementering heraf. Koncernens HR-enhed har det faglige ansvar og vil årligt rapportere på status og effekt af de valgte indsatser til Koncerndirektionen.