



WEBINAR 

27. september kl. 10 - 12

Ledelsessystem for ligestilling og diversitet - erfaringer og perspektiver

Dagens program

- 1 Velkomst og ramme**
v/Lise Schmidt Aagesen, seniorkonsulent, Dansk Standard
- 2 Hvad indeholder standarden for ligestilling og diversitet?**
v/Marianne Egelund Siig, CEO, Mannaz
- 3 Det bæredygtige arbejdsliv i finanssektoren: Ligestilling og diversitet**
v/Morten Holm Bundgaard, Arbejdsmiljøchef, Finanssektorens Arbejdsgiverforening
- 4 AP's vej til certificering - og udbytte af arbejdet med implementering af ledelsessystemet**
v/Rya Lene Terney, Chef for Samfundsansvar, AP Pension
- 5 DS5001 som værktøj til bæredygtighedsrapportering**
v/Rya Lene Terney, Chef for Samfundsansvar, AP Pension
- 6 Inspiration til indsatsområder til fremme af ligestilling og diversitet i en social kontekst**
v/Ea Nielsen, Souschef, Cabi
- 7 Next step, netværk og vidensdeling**
v/Lise Schmidt Aagesen
- 8 Afrunding og spørgsmål**



- Webinaret optages
- Optagelse bliver tilgængelig på DS.dk og udvalgets hjemmeside
- I får tilsendt mail med link til optagelse og præsentation
- Spørgsmål kan stilles i chatten – angiv gerne hvem spørgsmålet er stilet til

S-803, Socialt bæredygtige arbejdspladser



03. oktober 2022

Se eller gense webinar om ligestilling og diversitet

Se eller gense webinar om ligestilling og diversitet, hvor Dansk Standard sammen med en lang række spændende oplægsholdere fortæller om den nye standard, DS 5001 - Ledelsessystem for ligestilling og diversitet.



15. september 2022

Ny ledelsesstandard skal styrke ligestilling og diversitet på arbejdspladsen

Danske virksomheder og organisationer kan nu få dokumentation for, at de arbejder ambitiøst og kontinuerligt med ligestilling og diversitet.



13. september 2021

Nyt værktøj til proaktivt og systematisk arbejde med psykisk arbejdsmiljø

Trods øget fokus giver det psykiske arbejdsmiljø fortsat - og faktisk i stigende grad - anledning til udfordringer for sundheden, sikkerheden og trivslen på arbejdspladsen. En ny international standard giver inspiration og vejledning til at arbejd...



28. september 2021

Video: Virksomhedens arbejde med psykisk arbejdsmiljø

Se eller gense webinar om den nye standard ISO 45003, som giver vejledning til, hvordan din virksomhed kan arbejde proaktivt og systematisk med psykisk arbejdsmiljø.

Om Dansk Standard

Hvem er Dansk Standard

Danmarks officielle standardiseringsorganisation

Det er vores rolle

- at understøtte og facilitere udviklingen af standarder og sikre størst mulig indflydelse for danske interessenter.

- Erhvervsdrivende fond, grundlagt i 1926
- Erhvervspolitisk partnerskab med Erhvervsministeriet
- Formålet er at virke til gavn for samfund og erhvervsliv gennem standardisering, miljømærkning, videnformidling og rådgivning
- 250 standardiseringsudvalg

Vi er medlem af:



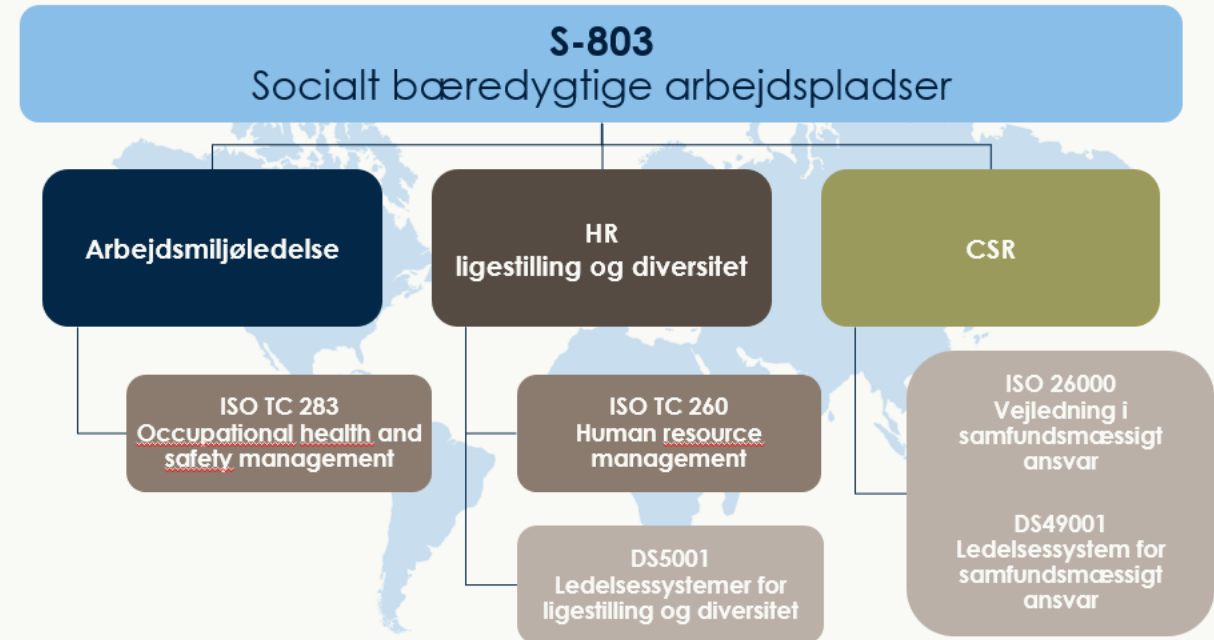
En stærk platform af solide brands:



Udvikling af standarder der understøtter socialt bæredygtige arbejdspladser

Der er stort fokus på det bæredygtige arbejdsliv

Vores bidrag er udvikling af standarder der kan støtte organisationer i deres arbejde med at skabe og sikre socialt bæredygtige arbejdspladser.



Medlemmer af Socialt bæredygtige arbejdspladser

ABB

AP Pension

Bureau Veritas Certification Denmark

CABI

Copenhagen Pride

Dansk Erhverv

Danske Handicaporganisationer

Dansk Industri

Deloitte

Develop Diverse

DNV Business Assurance Denmark

Finanssektorens arbejdsgiverforening

Force Technology

Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse

Glaesel HSEQ Management

GROW

HK Danmark

Kvinfo

Mannaz

Normværk

Per Aarsleff

Rambøll Management

Siemens

Tænketanken Equalis

Tænketanken Bæredygtigt Arbejdsliv

Videnscenter for Handicap

Ørsted Services



Hvad indeholder standarden for ligestilling og diversitet?

Marianne Egelund Siig, CEO, Mannaz

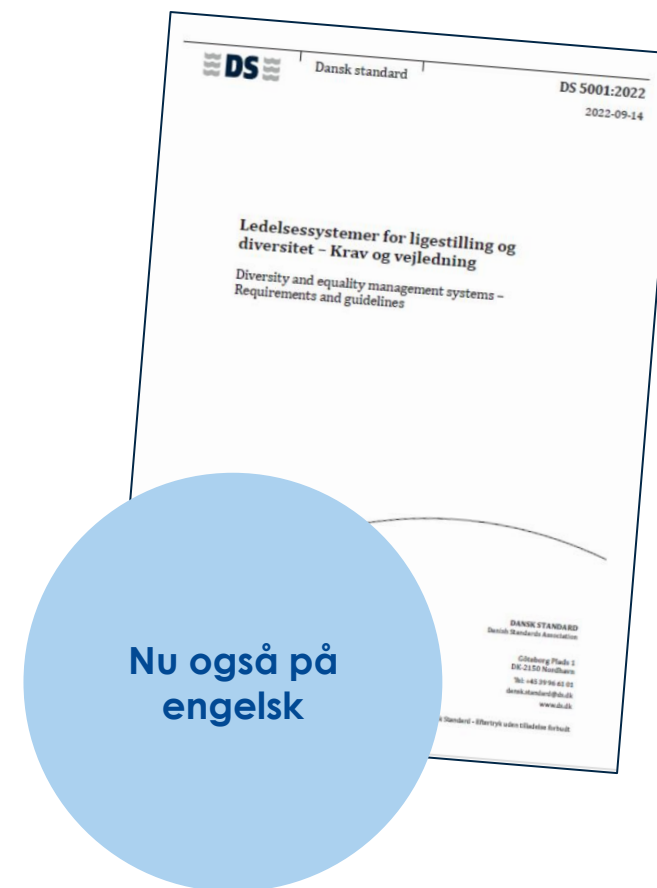
DS 5001 Ledelsessystemer for ligestilling og diversitet – Krav og vejledning

En standard, der stiller krav til et ledelsessystem for ligestilling og diversitet.

Det er et bredt anerkendt og grundlæggende styringsværktøj til at styrke organisationens processer som sikrer at organisationen opnår de ønskede mål og resultater i forhold til ligestilling og diversitet.

Det er muligt for virksomheder og organisationer at blive certificeret og dermed få dokumentation for, at de ambitiøst og kontinuerligt arbejder med ligestilling og diversitet.

Standarden er generisk og kan anvendes af alle organisationer, uanset størrelse



DS5001 - Ledelsessystem for ligestilling og diversitet

giver os mulighed for at bevæge ligestilling & diversitet til et nyt niveau

Tidligere indsatser har ofte været...

Afkoblet fra organisationers strategi og øvrige processer

- Adhoc og fragmenterede initiativer
- Kortsigtet og fluktuerende
- Mangel på dokumentation

Fra at opfinde den "dybe ligestilling- og diversitetstallerken" i hver vores organisation.

DS 5001 standarden giver incitament til at...

Ligestilling og diversitet varetages som andre strategiske virksomheds indsatser. Både strukturelt, kulturelt, operationelt.

- Kontinuerlig og sammenhængende indsats
- Langsigtet, målrettet og konsekvent
- Opfølgning og dokumentation

Til kontinuerligt at dele og samle data, viden og erfaringer til gavn for alle i en national fælles standard



DS 5001 Ledelsessystemer for ligestilling og diversitet



Scope

Denne standard fastlægger krav til et ledelsessystem for ligestilling og diversitet i de tilfælde, hvor en organisation har behov for at

- A** demonstrere sin evne til vedvarende at skabe større ligestilling og diversitet i organisationen
- B** dokumentere at organisationen arbejder systematisk med ligestilling og diversitet
- C** styrke sin troværdighed via transparente indsatser samt dokumentation herfor.

Alle krav i denne standard er generiske og er beregnet til at kunne anvendes af enhver organisation, uanset type eller størrelse, eller hvilke produkter og ydelser den leverer.

Omfanget af den dokumenterede information for ledelsessystemet skal afstemmes til organisationens størrelse, kompleksitet, lokationer samt tilpasses de enkelte indsatsområder

Kom godt i gang med DS 5001

Køb standarden her:

<https://webshop.ds.dk/standard?Search=DS%205001>

Dansk Standard udbyder i samarbejde med Mannaz kurser i anvendelse og implementering af DS 5001

Læs mere her:

<https://www.ds.dk/da/ydelser/kurser/ds-5001-ligestilling-og-diversitet>

Endagskursus

Ligestilling og diversitet DS 5001 - Sådan anvender du standarden

På kurset bliver du præsenteret for den nye standard DS 5001 *Ledelsessystem for ligestilling og diversitet*. Du får et overblik over kravene i standarden, og eksempler på hvordan kravene omsættes i praksis. Der vil undervejs være øvelser, der kan inspirere dig til arbejdet i din egen organisation efterfølgende.



Det bæredygtige arbejdsliv i finanssektoren: Ligestilling og diversitet

Morten Holm Bundgaard, Arbejdsmiljøchef, Finanssektorens Arbejdsgiverforening

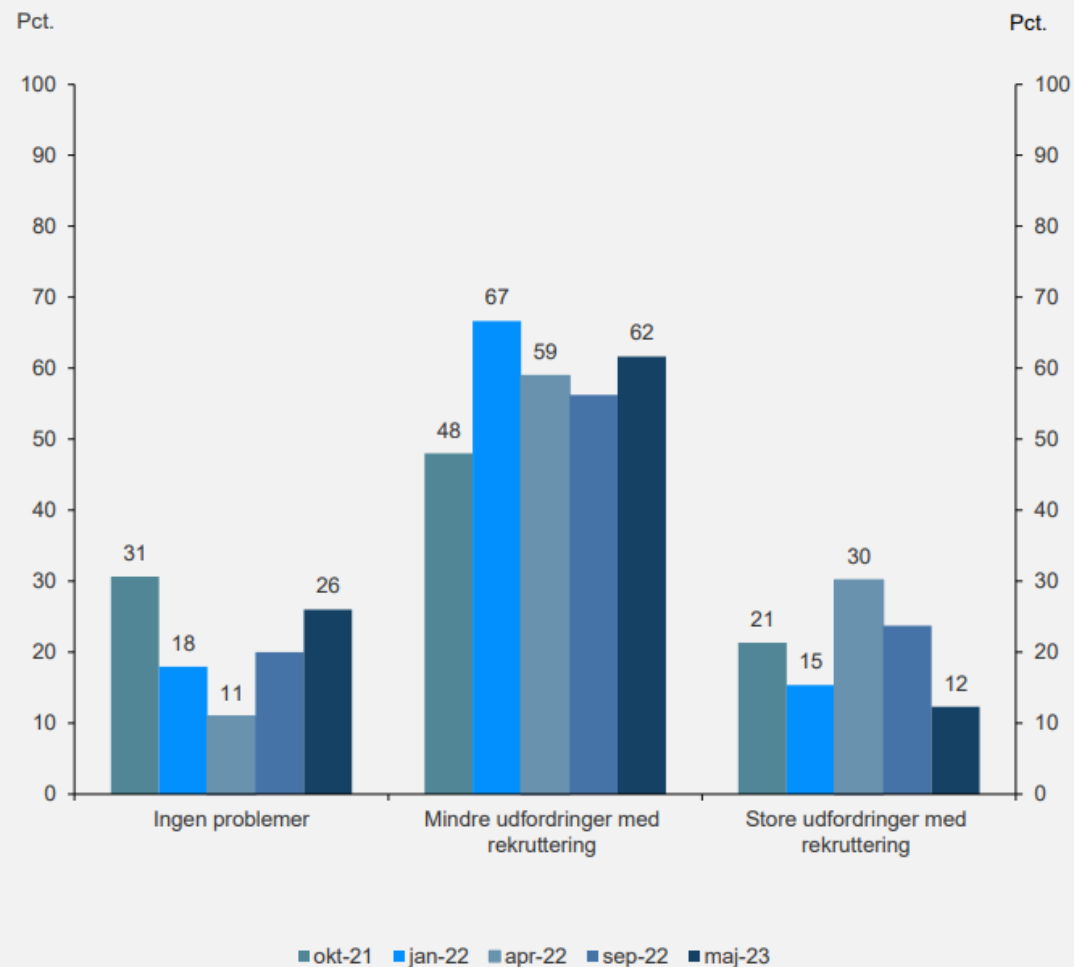
Det bæredygtige arbejdsliv i finanssektoren: ligestilling og diversitet

Webinar – den 27. september 2023

Morten Holm Bundgaard, Arbejdsmiljøchef, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA)

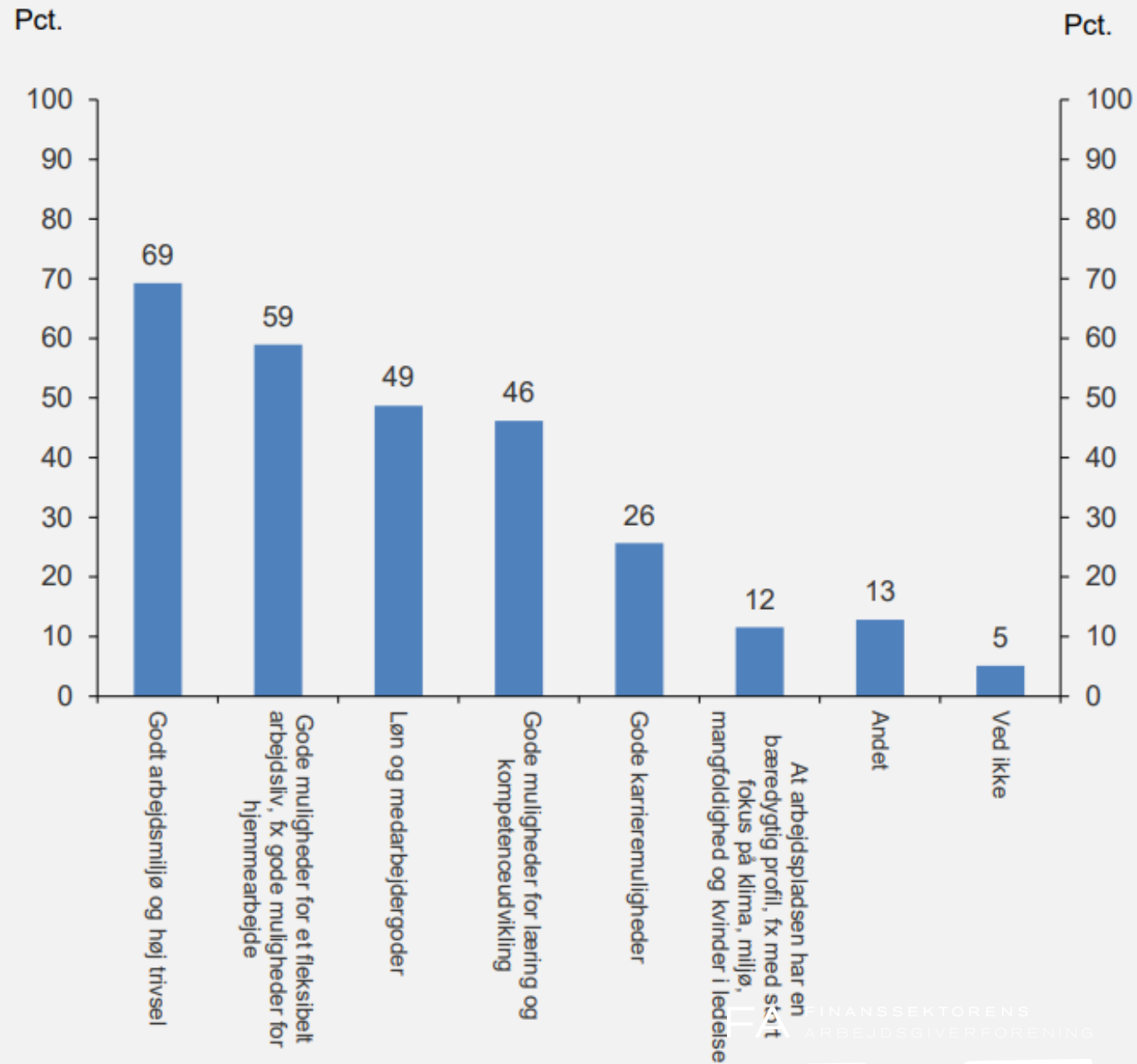


Oplever din virksomhed helt overordnet problemer med rekruttering i øjeblikket ? (de seneste 3 måneder)



Kilde: FA-barometer

Hvilke parametre er kandidaternes topprioriteter, når de søger job?



Kilde: FA-barometer

**REKRUTTERINGS-
GRUNDLAG**

**ONBOARDING OG
GOD LEDELSE**

**FOKUS PÅ DET
SUNDE
ARBEJDSLIV**

**MANGFOLDIGHED
OG DIVERSITET**

**DET
BÆREDYGTIGE
ARBEJDSLIV**

**PSYKOLOGISK
TRYGHED MED
FOKUS PÅ
TALENTUDVIKLING
OG LÆRING**

KOMPETENCER

**OVERENSKOMSTER
UNDERSTØTTER
DET BÆREDYGTIGE
ARBEJDSLIV**

HYBRIDARBEJDE

RAPPORT

Kvinder i ledelse

Hvordan knækker vi kurven
i finanssektoren?

<https://fanet.dk/artikel/fa-og-finansforbundet-lancerer-anbefalinger-til-faa-flere-kvindelige-ledere-i>

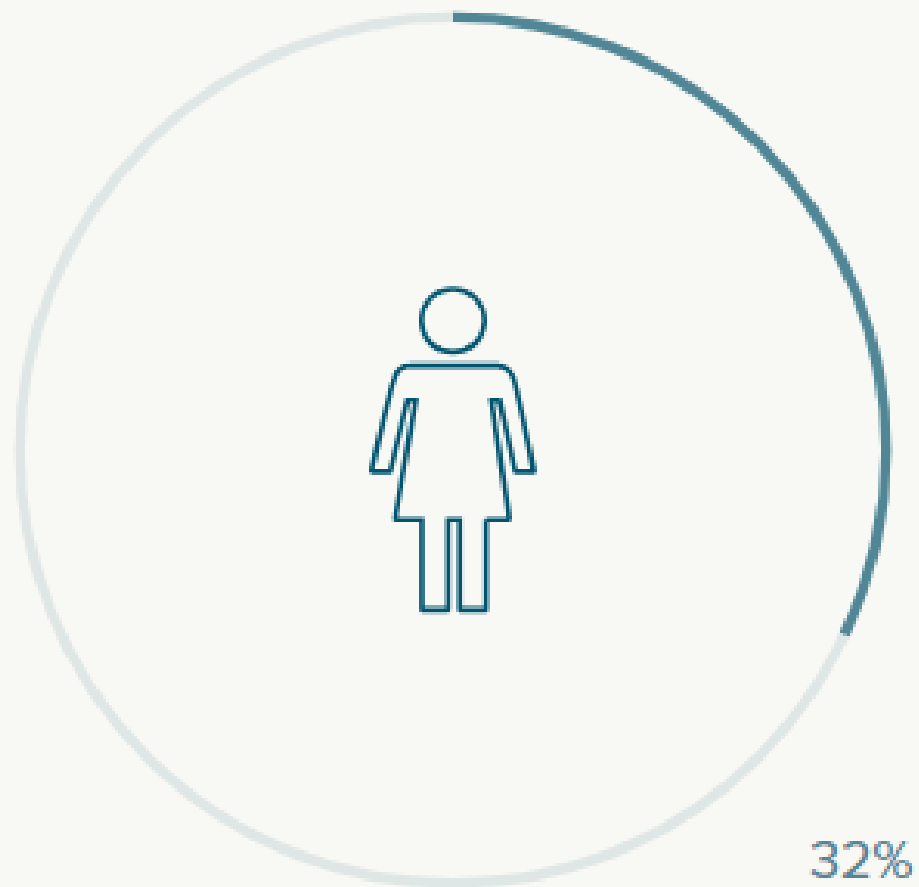


FA FINANSSEKTORENS
ARBEJDSGIVERFORENING

DE 17 TILTAG RANGORDNET EFTER EFFEKT OG IMPLEMENTERING

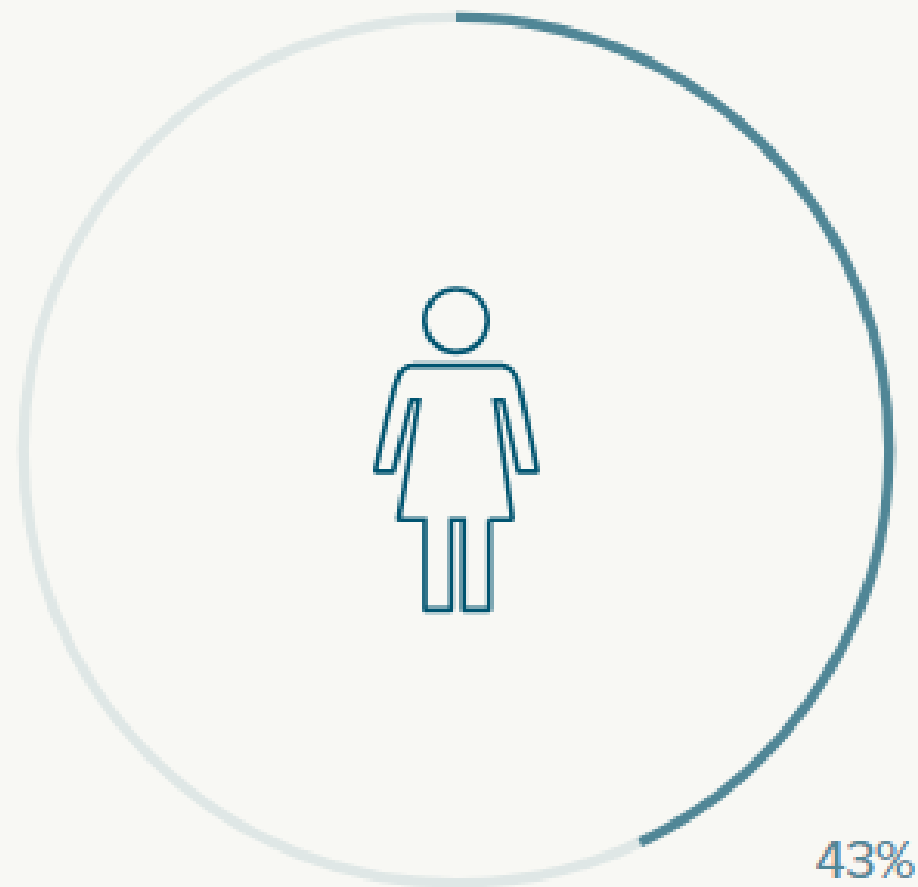


Andel kvinder 25-34 år blandt
nyudnævnte ledere



November 2020

Andel kvinder 25-34 år blandt
nyudnævnte ledere



November 2022

Kontakt

mhb@fanet.dk

33 38 16 22

Arbejdsmiljøchef

Finanssektorens Arbejdsgiverforening



AP's vej til certificering – og udbytte af arbejdet med implementering af ledelsessystemet

Rya Lene Terney, Chef for Samfundsansvar, AP Pension



AP Pension's vej mod certificering – DS5001

Kort om AP Pension



AP
PENSION

- Et kundeføjet selskab
- Eksisteret siden 1919
- Det fjerde største kommercielle pensionselskab
- **+480.000** kunder **+630** medarbejdere

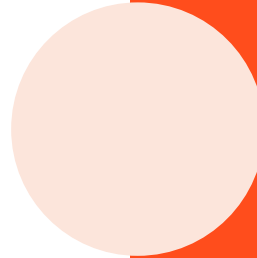
Rya Terney

Chef for Samfundsansvar og Bæredygtighed

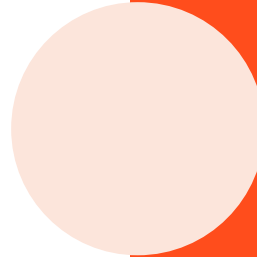


**Hvad er diversitet,
mangfoldighed og
inklusion for AP
Pension?**

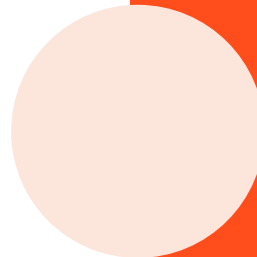
Diversitet bredt set i AP Pension



Ved at arbejde med diversitet, mangfoldighed og inklusion udviser vi samfundssind



Diversitet og inklusion gør os til en attraktiv arbejdsplads med en mangfoldig medarbejdergruppe



Ikke kun et spørgsmål om ligestilling mellem køn – alder, uddannelse, erhvervsmæssig baggrund, kultur, etnicitet

Afgrænset fokus fra start for at målrette vores indsatser indenfor diversitet og inklusion



Kønsdiversitet i alle ledelseslag

Kønsdiversitet i alle ledelseslag

Direktionsniveau



50% kvinder
50% mænd

Direktørniveau



46% kvinder
54% mænd

Mellemliderniveau



57% kvinder
43% mænd

**Hvorfor er diversitet
og inklusion vigtig
for AP Pension?**

Hvorfor er diversitet og inklusion vigtigt?



Ligestilling på arbejdspladsen handler ikke om at gøre alle ens, men om at bruge vores forskellige ressourcer og bruge den dynamik, som disse forskelligheder skaber.

Diversitet og inklusion...

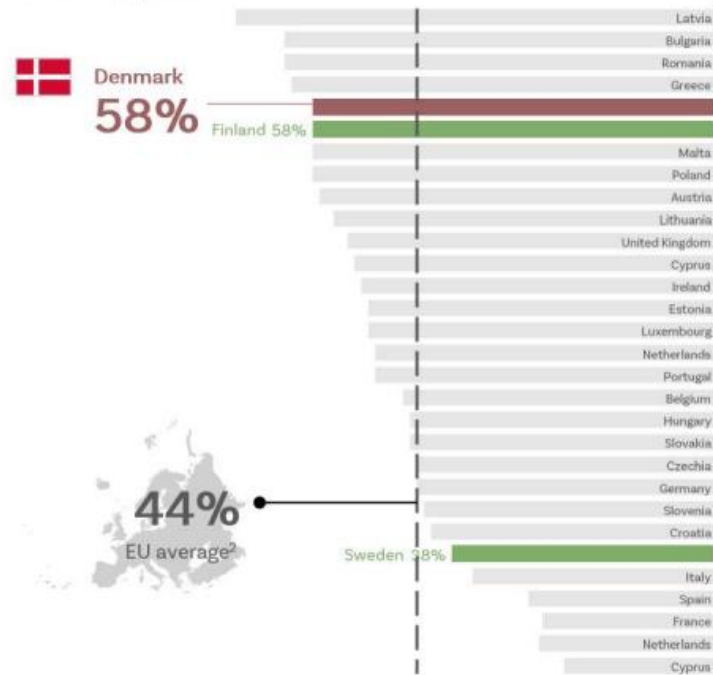
- 1** Fremmer innovation, da forskellige perspektiver bidrager til de bedste løsninger for kunderne
- 2** Påvirker effektivitet og kvalitet
- 3** Bidrager til at tiltrække og fastholde arbejdskraft

Analyseindsigt fra McKinsey

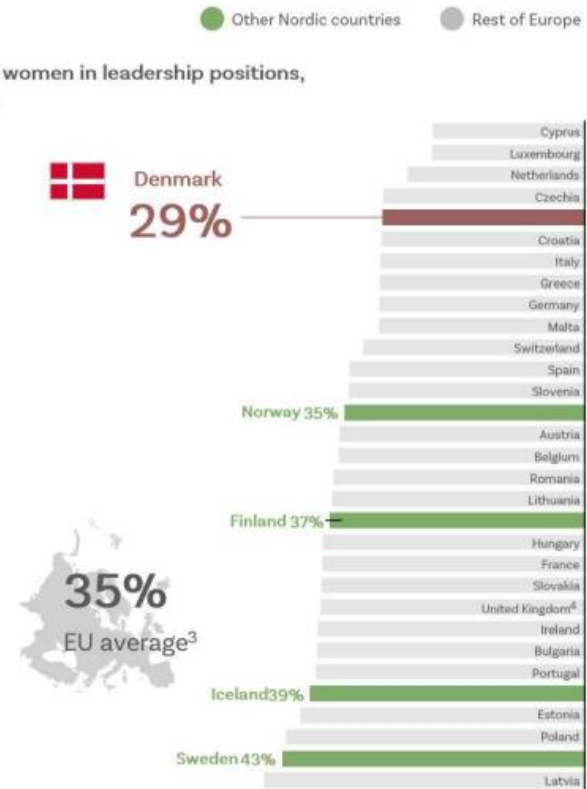
The paradox stems from majority of society believing that equality has been achieved, whereas in reality we are significantly lagging behind based on data



Perception that gender equality has been achieved in leadership positions, % share of population¹



Share of women in leadership positions, 2021⁵, %



1. % share answered "Yes" to "Do you think that gender equality has been achieved in leadership positions in companies and other organizations in your country?"
 2. Including 28 EU member states as of 2017

3. Including 27 EU member states as of 2021
 4. Calculation based latest data available (Q1-Q3 2020 average)
 5. Calculation based on Q1-Q4 2021 average

Source: Special Eurobarometer 465, Gender Equality 2017; Eurostat, Employment by sex, age, professional status, and occupation (ISCO08 Managers from 25 to 64 years old)

En klar målsætning og fokus fra ledelsen er vigtig



Mål for diversitet

Diversitet blandt kønnene i alle ledelseslag (det underrepræsenterede køn udgør **minimum 40 %** i et ledelseslag)

Måltal frem mod 2025 for bestyrelsen (det underrepræsenterede køn udgør **minimum 40 %** i et ledelseslag)



Politikker og retningslinjer

Bestyrelsen har vedtaget en koncernpolitik for kønsmæssig sammensætning af ledelsen

Vi skal gå forrest

Derfor har vi underskrevet
Dansk Industris

'The Gender Pledge'

Og forpligtet os til fortsat at arbejde
målrettet med kønsdiversitet



Fakta

- Vi skal understøtte og efterleve 16 principper for kønsdiversitet i erhvervslivet
- Vi forpligter os sammen med andre større virksomheder i Danmark, som har skrevet under



**Hvordan arbejder vi
med diversitet i
praksis?**

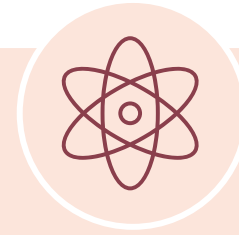
Konkrete fokusområder for at arbejde med målet



Rekruttering



Ledelse



Fleksibilitet



Rekruttering

Fokus på inkluderende sprogbrug

AP Pension implementerede Develop Diverse i september 2021

dd-scan.com/dashboard/editor?data=8613

Develop Diverse

Dansk

IT Service Manager

Revisions-ID: Udfyld...
Afdeling: Vælg...
Tjektype: Jobannonce
Arbejdsmet: Vælg...
Land: Danmark

Analysesprog: Automatisk
Sprog opdaget:

Gemt 09:41 - apr 13.

INKLUSIONSSCORE

66

EKSKLUDERENDE
Du udelukker kvalificerede ansøgere.

INKLUSIONSINDIKATOR

KØN
Mænd
Kvinder
Nonkonforme

ALDER
Yngre
Eldre

ETNICITET
Privilegerede
Underprivilegerede

HANDICAP
Uden handicap
Med handicap

NEURODIVERSITET
Neurotypisk
Neurodivergende

TEKSTILGÆNGELIGHED

DISCOURAGED GROUPS
assistere bidrage støtte hjælpe

Dette sprogbrug udtrykker ubevidst bias. Det frembyder konceptet beskedenhed. At være ydmyg omkring og nedtone sine præstationer, kan skabe utilsigtede stereotypiske forventninger.

Dine primære ansvarsområder:

- Højre/venstre hånd til IT driftschefen, hvor du varetager den faglige ledelse og koordination i IT driftschefens fravær samt deltager i ledelsesgruppen for IT område.
- Faglig ledelse for udviklingen af ITSM processer på tværs af AP Pension og vores leverandører. Herunder udvikling og varetagelse af data-drevet driftsrapportering på tværs af flere leverandører med fokus på opfølgning på interne og eksterne servicemål.
- Opfølgning på proces- og projektoptimering samt operationel IT-sikkerhed, hvor du skal sikre leverancer til aftalt tid og kvalitet.
- Deltagelse i den operationelle drift og projekter.

Dine kvalifikationer

Vi forestiller os, at du har en solid erfaring indenfor IT og ITSM på tværs af AP Pension og vores leverandører. Du er god til at samarbejde og koordinere mellem leverandører og kunder for at sikre sammenhængende optimerede IT processer. Du er god til at samarbejde og koordinere mellem leverandører og kunder for at sikre sammenhængende optimerede IT processer.

- 15 % flere kvindelige ansøgere
- Flere kvalificerede ansøgere
- I 2022 har vi set vi en stigning på 25 % i antal kvindelige ansøgere på områderne IT, Projekt og Investering, hvor vi traditionelt modtager markant flere mandlige ansøgere
- I 2022 ser vi en stigning på 30 % i antal mandlige ansøgere på områderne Kundeservice og Sundhed, hvor vi traditionelt modtager markant flere kvindelige ansøgere

Fokus på bias i rekrutteringsprocessen og hvordan vi modvirker dem

Biasguide til rekruttering

Typer af bias du skal være særlig opmærksom på i rekrutteringsprocessen



Bekræftelsesbias er vores tendens til at søge efter information, som bekræfter vores eksisterende formodninger, holdninger og hypoteser, mens vi ignorerer eller giver væsentligt mindre opmærksomhed til information, der modsiger dem. F.eks. hvis du har vurderet kandidaten baseret på CV'et vil du be- eller afkræfte dine tanker. Det kan således præge hvordan kandidaten bliver behandlet og stillet spørgsmål i samtalen.



Overtillid bias er vores tendens til at gå med vores egen formodning om at vælge en kandidat eller fravælge en kandidat, hvor vi overskygger den objektive information på kandidaten og ansættelsesudvalget.



Nyhedsbias er vores tendens til at huske eller handling (både vores egen og andres) fra den seneste interviewet et stort antal kandidater, så man være mest tilbøjelig til at vælge dem.

Typer af bias du skal være særlig opmærksom på i rekrutteringsprocessen



Halo-/horn-effekten er en type kognitiv bias, baseret på førstehandsindtryk. Vores samlede indtryk af en person påvirker, hvordan vi føler og tænker om vedkommendes karakter/person, kompetencer eller egenskaber. Det er tendensen til, at en persons positive/negative træk eller handlinger påvirker vores meninger vedrørende alt andet om vedkommende. F.eks. at vi automatisk tænker, at hvis kandidaten er god/dårlig til X, så vil vedkommende også være god/dårlig til Y og Z.



Kontrasteffekten er en ubevidst bias, der opstår, når to ting bedømmes i forhold til hinanden i stedet for at blive vurderet individuelt. Det kan ske når vi arbejder os gennem stakken af CV'er eller afholder jobsamtaler, så har vi en tendens til at se en kandidat i relation til de foregående. Hvis en kandidat f.eks. performer bedre end kandidaten før, er vi mere tilbøjelige til at bedømme dem mere positivt, end vi måske ville gøre i en anden kontekst. Eller hvis den tidligere kandidat var særlig god, vil den efterfølgende måske ikke synes lige så egnet til stillingen. Ulempen er, at man kommer til at sammenligne kandidaterne mere med hinanden end med de krav, man egentlig stillede til jobbet i første omgang.



Lighedsbias handler om, at vi har en positiv respons til folk, som ligner os, eller vi føler en lighed med. Måske gik de på samme universitet, er vokset op i samme by, har lignende interesser eller de minder os om nogen, vi kender og kan lide. Ubevidst favoriserer vi dem, vi har noget tilfælles med – uanset om det er berettiget eller ej.

AP Pension | 5



Vi stiller **krav til rekrutteringsbureauer** om at **begge køn** skal være **repræsenteret** i det endelige kandidatfelt ved søgning efter nye lederkandidater

Fastholdelse

1

Rollemodeller, som kandidater og medarbejdere kan spejle sig i

2

Inkuderende kultur, hvor der er plads til forskellighed

3

Fokus på medarbejdervilkår, goder og fleksibilitet gennem arbejdslivet

Statistik – så vi kan se om det virker

Statistik fordelt på **køn**, **alder** og **uddannelsesbaggrund**

Antal ansøgninger



Øvrige målinger

- HR Dashboard
- Lønstatistik
- Exit interviews – push/pull-faktorer
- Fastholdelse
- Forfremmelser fordelt på diversitetsparametre
- Spørgsmål om diversitet og inklusion i MTU

accepteres





Ledelse

Bias træning for ledere og medarbejdere

Træning for ledere og dialog om ubevidste bias for alle medarbejdere



Overconfidence bias

- Overdreven selvsikkerhed

Når man
kompete
dømmek



Reflekter over og del en situation – privat eller professionelt, hvor du har følt eller observeret dette bias.



Confirmation bias

- Bekræftelsesbias

Vi ser kun det, som understøtter den holdning, konklusion eller
Dvs. vi samler
synspunkter.



Reflekter over og del en situation – privat eller professionelt, hvor du har følt eller observeret dette bias.



Availability bias

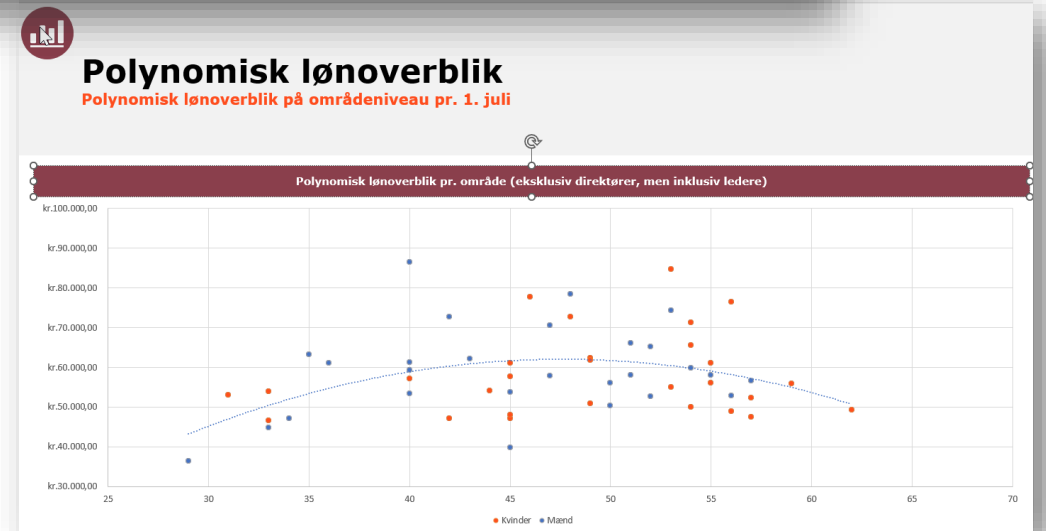
- Tilgængelighedsbias

Tendensen til at overvurdere troværdigheden af den information, vi kan huske. Det er ofte information fra medier, reklamer eller ens netværk. Man stoler blot på den information, som umiddelbart er tilgængelig.



Reflekter over og del en situation – privat eller professionelt, hvor du har følt eller observeret dette bias.

HR-dashboard for på områderne sikrer løbende indsigt i diversitet og inklusions parametre



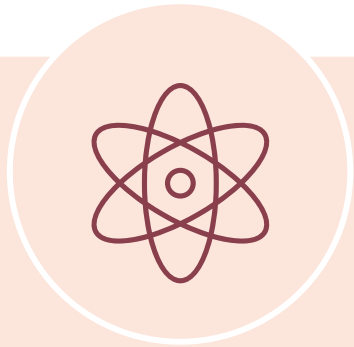
BØRSEN.

AP Pension satte sig for at undersøge lønnen for 63 chefer: Ni tjente for lidt – otte af dem var kvinder



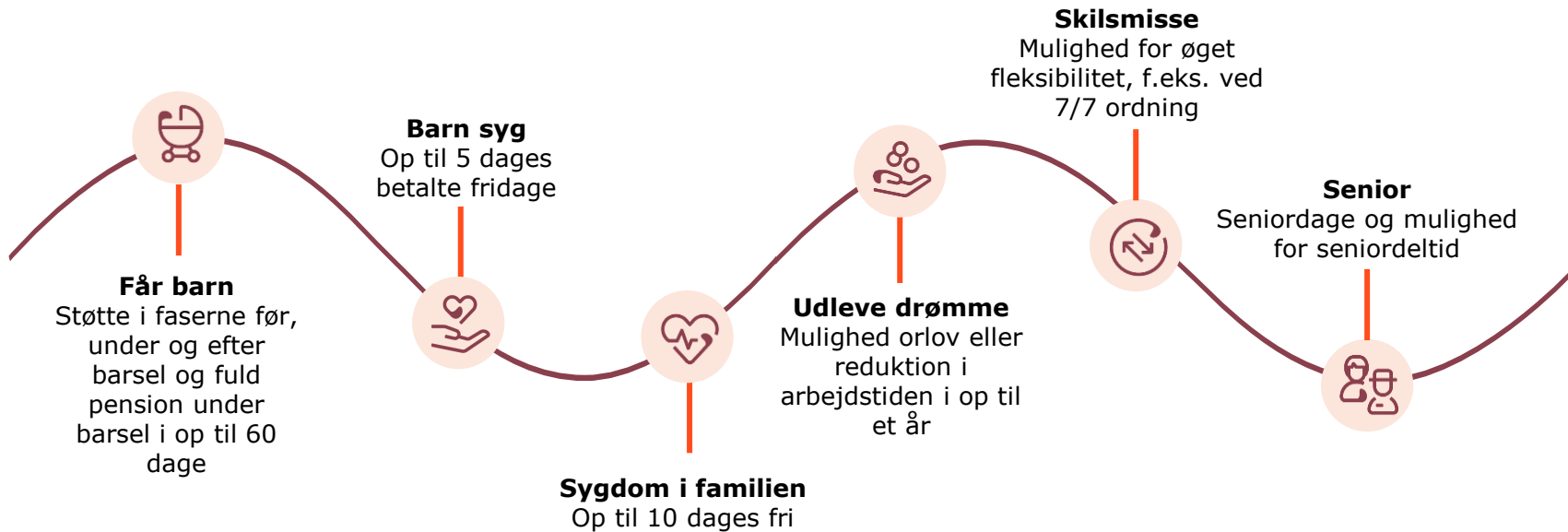
Offentliggjort: 15.05.21 kl. 08:30

Årlig lønanalyse for at sikre ligeløn



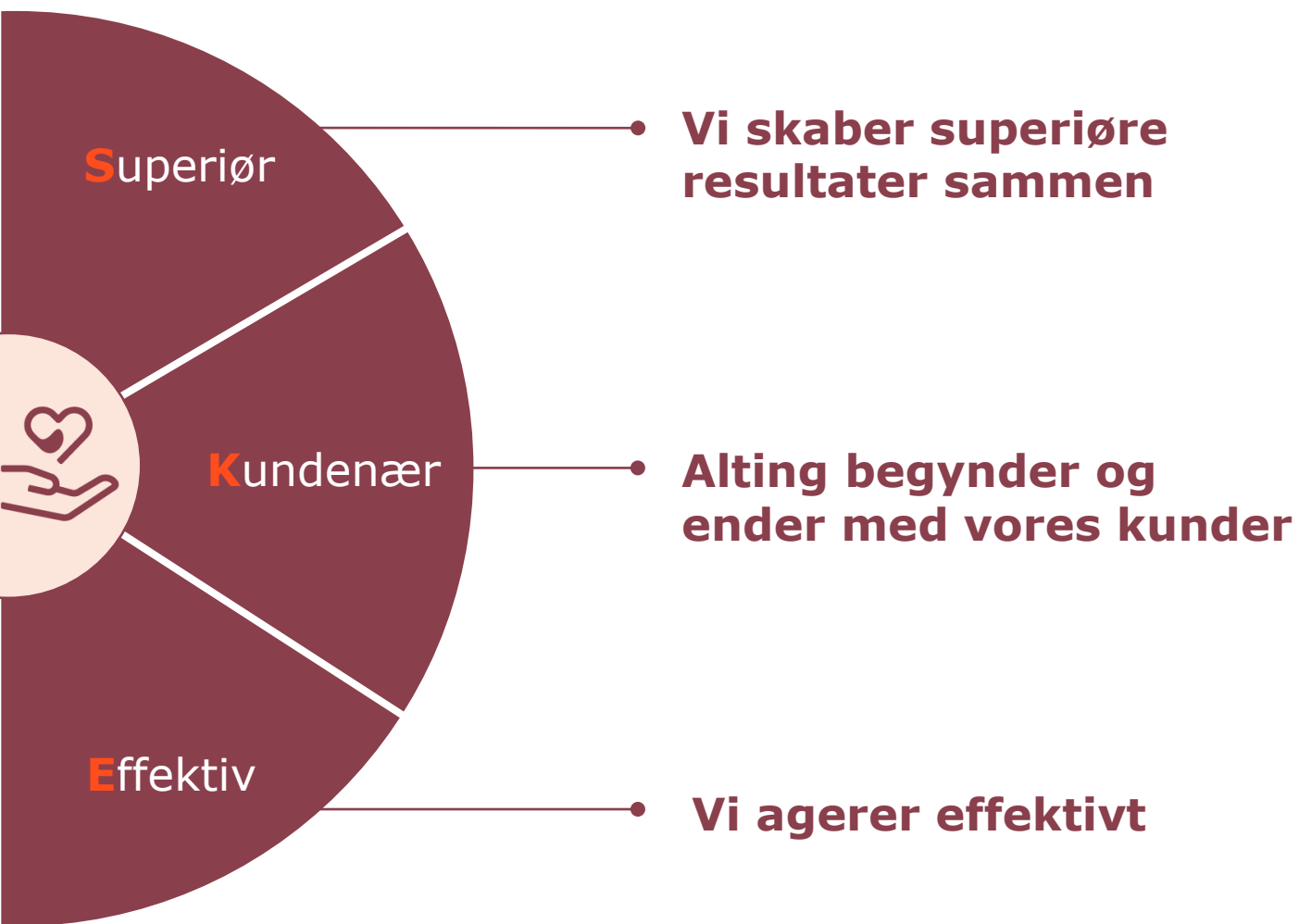
Fleksibilitet

Fleksibilitet gennem arbejdslivet



Ingen begrænsning for hjemmearbejde
Sker efter aftale med nærmeste leder/projektleder

En inkluderende kultur er vigtig



Kulturdialoger

Feedbacktræning

Pulsmålinger



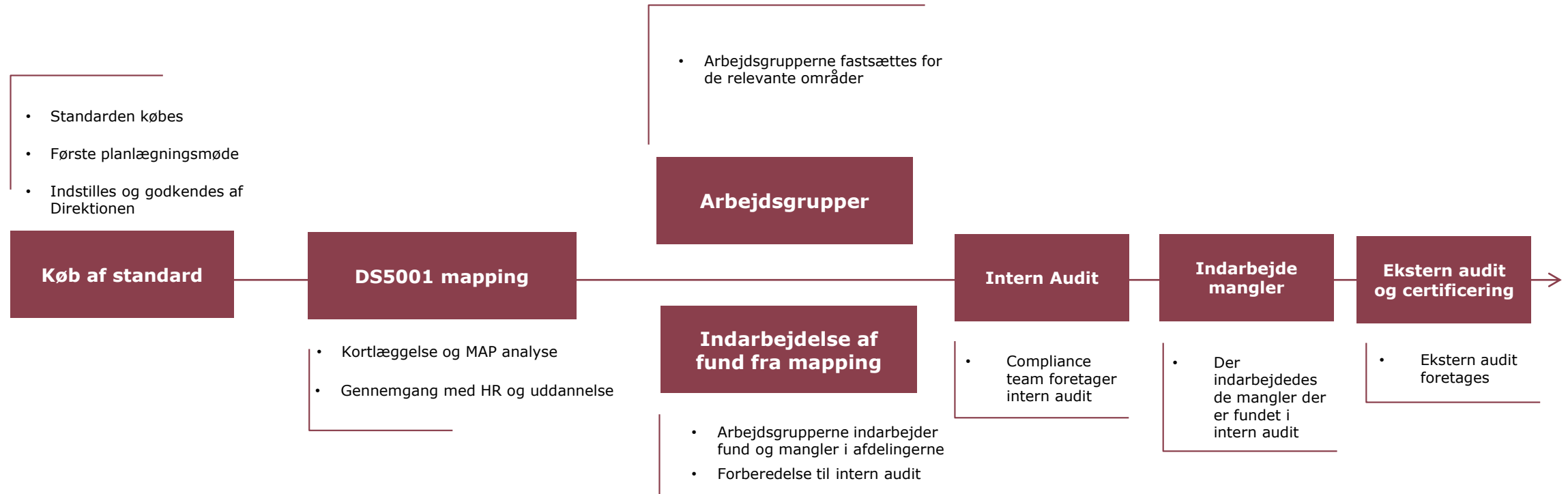
DS 5001

Vi er certificeret i DS 5001 Ledelsessystem for ligestilling og diversitet

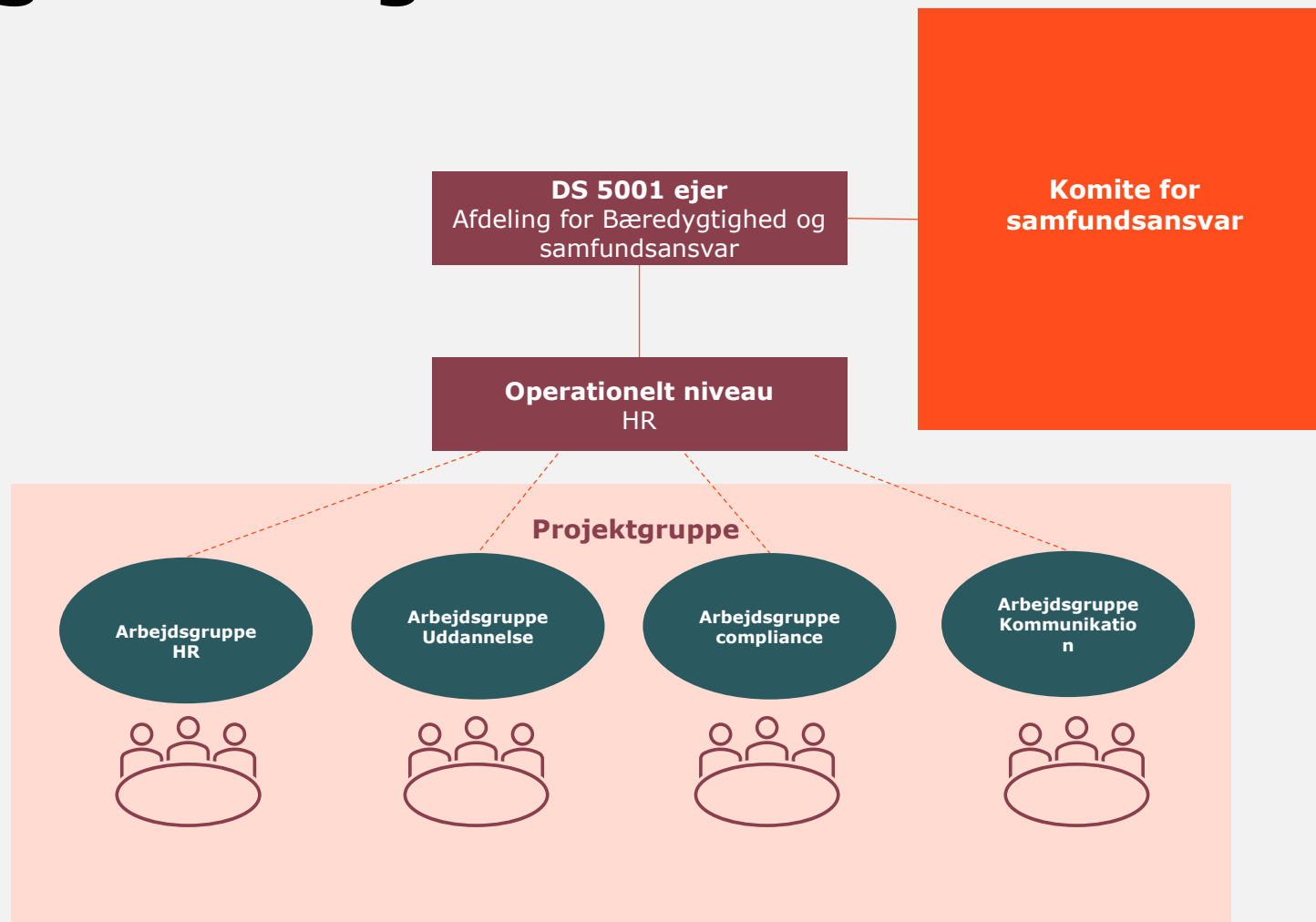


<https://www.youtube.com/watch?v=vvNtaLnBoIA>

Proces og faser for DS5001



Organisering



DS 5001 ejer

DS 5001 ejer - Ejer af standarden.

- Kommer med ny viden om standarden
- Står for organisering og ekstern audit.

Operationelt niveau

Operationelt niveau – har drivkraften og ledelse af standarden

Arbejdsgruppe

Projektgruppen – faglig ekspertise/specialisterne

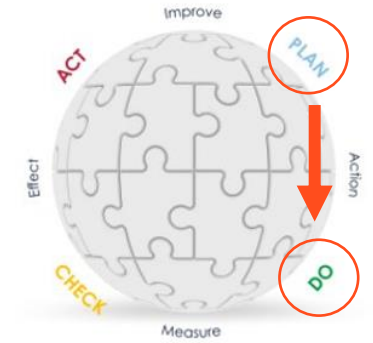
DS 5001 Ledelsessystemer for ligestilling og diversitet



DS 5001 mapping

1: Ligestilling og diversitet				AP Pension rapporter														
ARVEKODER		Det opfylder vilkar vi	Kvalitativt: Har vi det som en del af vores kultur - behøves ikke at være i systemer eller dokumenteret. har vi det dybdegående															
		Det opfylder vi på nogle områder men ikke alle uet oprydet vi uet oprydet	Kvantitativt: Har vi det hvor det er dokumenteret i systemer og politikker m.m. har vi det i et stort omfang															
#	Standard krav	Generel beskrivelse	Detaljer	Kvalitativ	Kvantitativ	ESG Performance	Årsrapport	CSR rapport	Politikker	Mål	Landsatser	Kommentarer til standard krav	es et system kan der findes dokumentation i?	Andet (Hvad mangler vi)	Dokumentation			
1	Generelt	ledelsen skal, med baggrund i beskrivelsen af nuværende status i ligestillings- og diversitetsplan (5.2.3 a), beslutte hvordan, hvornår og med hvilken mål der arbejdes indenfor de udvalgte indsatsområder. Ledelsen skal endvidere allokere nødvendige ressourcer og holde sig opdateret på resultaterne.	Forholde sig til de værdikæder vi indgår i - gøre indflydelse gældende overfor samarbejdspartnere				Nej	ja	ja	ja	ja							
			bruge Plan-do-check-act til at implementere DS 5001.				nej	nej	nej	ja	ja							
			organisationen skal fastlægge hvilken interne og eksterne forhold der påvirker organisationens evne til at opnå tilsigtede resultater for ligestilling				nej	ja	nej	ja	ja							
			organisationen skal fastlægge hvilken interesse der har holdninger til organisationens fokus på ligestilling og diversitet. Der skal fastlægges hvilken behov og forventninger der er blandt interessenterne.				nej	ja	nej	ja	ja							
			organisationen skal fastlægge de risici der er i overensstemmelse med ledelsessystemet.				nej	ja	ja	ja	ja							
			ledelsen skal udarbejde en ligestilling og diversitets politik der er rammesættende for organisationens arbejde med ligestilling og diversitet.				nej	ja	ja	ja	ja							
			organisationen skal udarbejde en plan for implementering af DS 5001. den skal forfindes som dokumenteret information.				nej	nej	nej	nej	ja	ja						
2	Inkluderende kultur	organisationen skal vedligeholde og bevare dokumenteret information om, hvordan den arbejder for en inkluderende kultur: en organisation fremmer en inkluderende kultur gennem eksempelvis:	a. fair og lige adgang til job, karriere-, lærings- og udviklingsmuligheder				Nej	Nej	nej	der er mål for at der skal være 40% kvinder i alle ledelseslag og bestyrelsen				der er politikker for både kønsmæssige fordeling i direktionen og øvrige ledelseslag				
			b. at sikre, at medarbejdere og ledere, indenfor gældende rammer, opfordres og har adgang til at udtrykke deres mening og fremsætte forslag til ændring				nej	Nej	JA	nej	Ja (MUS, MTU og APV).	Der bliver i år spurgt ind til krænkende adfærd og diversitet specifik.	Der er dokumentation om MUS process i linkgr. Men vi mangler nok noget overordnet.					
			c. at forebygge samt eventuelt fjerne uligheder skabt af organisationens systemer, politikker og processer.				nej	Nej	JA	nej	Evaluering af MUS, MTU og APV. Whistleblower ordning. medarbejder foreningen - er der et anke system. personale	Hvis der er kritik til systemerne fra medarbejdere vil det blive evalueret her.	Der mangler dokumentation på at vi følger op og udvikler vores systemer. Måske med de nye systemer?					
			d. at søge feedback om og ideer til at fremme inklusion, ligestilling og diversitet på arbejdspladsen, fx fra medarbejdere, fokusgrupper, udvalgte arbejdsgrupper, tilidsrepræsentanter og samarbejdsudvalg, hvor de findes.				nej	Nej	(bliver inkluderet i 2022 rapporten)	JA	nej	Ja (MUS, MTU og APV). Partner for samfundsansvar og komiteen	Kunne være en god ide med et diversitets fokusgruppe eller arbejdsgruppe..	Der er dokumentation om MUS process i linkgr. Men vi mangler nok noget overordnet.				
			e. at undersøge, hvordan normer på arbejdspladsen kan ekskludere medarbejdere pga. køn, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskarakteristika, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, funktionsnedsættelse eller national, social eller etnisk oprindelse mv. for at sikre lige anerkendelse.				nej	Nej	ja	nej (indirekte gennem MTU)	MTU			der ligger forretningsgang på MTU i linkgr og ellers kan rapport fremfindes				
			f. på øverste ledelsesplan løbende arbejde med at sikre en inkluderende adfærd i alle lag af organisationen.						Ja side 26	Ja side 60	JA	Ja - 40% af det ene køn på alle ledelseslag		Bias træning - develop divers - inkluderende stillingsopslag.				

Work in progress



Rekruttering:

- Blænde CV'er
- ansættelses opslag



Medarbejdere

- kortlægning af indberetnings processer
- karriereveje
- MUS og MTU
- træning af medarbejdere



Fratrædelse

- fratrædelses samtaler

Politikker

- Genbesøge og opdaterer med henblik på at optimerer processer i forhold til diversitet og inklusion.
- Mangler vi diversitets specifikke politikker?



Titel: Politik for ansvarlig virksomhed og samfundsansvar		
Selskab: Foreningen AP Pension f.m.b.a.	Godkendt: Foreningen AP Pension f.m.b.a. Bestyrelsesmøde 12. december 2022	Erstatter version: Bestyrelsesmøde 13. december 2021

Politik for ansvarlig virksomhed og samfundsansvar



Titel: Politik for mangfoldighed i bestyrelsen		
Selskab: Foreningen AP Pension f.m.b.a.	Godkendt: Foreningen AP Pension f.m.b.a. Bestyrelsesmøde den 12. december 2022	Erstatter version: Bestyrelsesmøde den 13. december 2021

Politik for mangfoldighed i bestyrelsen



Titel: Politik for kommunikation		
Selskab: Foreningen AP Pension f.m.b.a.	Godkendt: Foreningen AP Pension f.m.b.a. Bestyrelsesmøde 31. maj 2022	Erstatter version: Bestyrelsesmøde 3. juni 2021

Politik for kommunikation



Titel: Politik for whistleblowerordning		
Selskab: Foreningen AP Pension f.m.b.a.	Godkendt: Foreningen AP Pension f.m.b.a. Bestyrelsesmøde den 12. december 2022	Erstatter version: Bestyrelsesmøde 13. de- cember 2021

Politik for whistleblowerordning



Titel: Politik for den kønsmæssige sammensætning og diversitet i direktionen og i de øvrige ledelseslag		
Selskab: Foreningen AP Pension f.m.b.a.	Godkendt: Foreningen AP Pension f.m.b.a. Bestyrelsesmøde 12. december 2022	Erstatter version: Bestyrelsesmøde 13. december 2021

Politik for den kønsmæssige sammensætning og diversitet i direktionen og i de øvrige ledelseslag

DS5001 som værktøj til bæredygtighedsrapportering

Rya Lene Terney, Chef for Samfundsansvar, AP Pension



DS 5001 som værktøj til bæredygtighedsrapportering

Baggrund



CSRD

CSRD (**C**orporate **S**ustainability **R**eporting **D**irective) om bæredygtighedsrapportering.

Direktivet forpligter AP Pension til at rapportere og offentliggøre oplysninger omkring arbejdet med bæredygtighed for regnskabsåret 2024.



Den grønne pagt

CSRD er en del af EU's "Green Deal" og forpligter en række virksomheder (ca. 50.000) til at indsamle og rapportere på deres påvirkning på mennesker og miljø samt om deres selskabsledelse (ESG-faktorer).

Formål med CSRD



Forbedre reglerne om bæredygtighedsrapportering

CSRD skal forbedre virksomheders bæredygtighedsrapportering og sikre, at bæredygtighedsoplysninger bliver mere sammenlignelige og gennemsigtige. Det skal desuden bidrage til at bekæmpe greenwashing.

Bedre mulighed for at investere bæredygtigt

CSRD skal give bedre mulighed for at investere bæredygtigt, jf. præambel 9. I takt med, at virksomhederne bliver bedre til at rapportere på bæredygtighedsområdet, bliver der også større mulighed for at opnå adgang til relevante, sammenlignelige og troværdige oplysninger om virksomheders bæredygtighedstiltag.

Hjælpe virksomheder

Bæredygtighedsrapportering kan hjælpe virksomheder med at identificere og styre egne risici og muligheder vedrørende bæredygtighedsspørgsmål. Den kan danne grundlag for bedre dialog og kommunikation mellem virksomheder og deres interessenter, jf. direktivets præambel 12.

Sammenhæng med øvrig ESG-regulering

Primær regulering	Taksonomi-forordningen	Disclosure-forordningen	CSRD (Rapporterings-direktiv)	Due diligence Direktivet (CSDD/CSDDD)*
Reguleringens formål	Skabe et fælles EU-system for klassificering af bæredygtige økonomiske aktiviteter	Forbedre informationen om bæredygtigheds-mæssige forhold på det finansielle område	Sikre standardiseret og udvidet ESG-rapportering	Fremme bæredygtig og ansvarlig virksomhedsadfærd i de globale værdikæder

**EU's Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDD/CSDDD) er endnu ikke vedtaget. Europa-Parlamentet har den 1. juni 2023 vedtaget sin forhandlingsposition til direktivet, hvilket betyder, at Kommissionen, Rådet og Parlamentet skal forhandle om at vedtage det endelige direktiv. Direktivet forventes ikke vedtaget inden udgangen af 2023. Når direktivet formelt er vedtaget, har EU's medlemsstater to år til at implementere direktivet i national lovgivning.*

Virksomheder omfattet af reglerne

Store virksomheder

Store virksomheder af interesse for offentligheden med over 500 ansatte, herunder AP Pension, skal rapportere efter CSRD for regnskabsåret 2024, med første rapportering i 2025.

Udvidelse af kredsen af omfattede virksomheder

CSRD udvider kredsen af de omfattede virksomheder, idet flere virksomheder forpligtes til at rapportere på ESG-data (fra ca. 12.000 virksomheder under NFRD mod ca. 50.000 under CSRD).

1. januar 2024
(med første rapportering for regnskabsåret 2024 i 2025)

Store virksomheder af interesse for offentligheden (statslige aktieselskaber og børsnoterede selskaber) med over 500 medarbejdere.

1. januar 2025
(med første rapportering for regnskabsåret 2025 i 2026)

Andre store virksomheder med mere end 250 medarbejdere og/eller 40 mio. euro i nettoomsætning og/eller 20 mio. euro i balancesum.

1. januar 2026
(med første obligatoriske rapportering for regnskabsåret 2028 i 2029)

Børsnoterede SMV'er omfattet – men kan fravælge rapportering for 2026 og 2027. Fuld rapportering skal derfor foretages senest for regnskabsåret 2028.

Rapporterings-format



Ikke længere særskilt bæredygtighedsrapport

Bæredygtighedsrapporteringen skal fremover være en **integreret del af virksomhedernes ledelsesberetning**. Der er dermed ikke længere mulighed for at indgive en særskilt bæredygtighedsrapport, som ikke er en del af ledelsesberetningen.



Delegerede retsakter

Direktivet vil blive suppleret af delegerede retsakter i form af **standarder for bæredygtighedsrapportering**. Standarderne vil få betydning for de oplysninger, der skal indeholdes i bæredygtighedsrapporteringen.



ESRS

Rapporteringen skal således foretages i overensstemmelse med **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**.

European Sustainability Reporting Standards (ESRS)

Fælles standarder

Fælles standarder er vedtaget for at sikre, at de rapporterede bæredygtighedsoplysninger er sammenlignelige og relevante – ligesom det gælder for rapportering af virksomheders finansielle oplysninger.

EFRAG

Standarderne udarbejdes af EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group).

Oplysninger

Standarderne angiver de oplysninger, som virksomheder skal indberette i overensstemmelse med artikel 19a og 29a (Direktiv 2013/34/EU), herunder oplysninger om miljøforhold, sociale forhold og ledelse (ESG).

Offentliggjort

EU-kommissionen har i juni 2023 offentliggjort det første sæt af standarderne.

Flere retsakter i de kommende år

I de kommende år forventes Kommissionen at vedtage yderligere delegerede retsakter for yderligere sæt af standarder.

European Sustainability Reporting Standards (ESRS)

ESRS-standarderne præciserer de oplysninger, som virksomheder skal offentliggøre om:

(E) Miljøforhold, herunder bl.a. tilpasning og afbødning af klimaforandringer, (vand)-ressourceforbrug, cirkulær økonomi, forurening og biodiversitet.

(S) Sociale forhold, herunder bl.a. lige muligheder og rettigheder for alle, arbejdsforhold og respekt for menneskerettigheder.

(G) God selskabsledelse, herunder bl.a. ledelsens opgaver i forhold til virksomhedens bæredygtighed, virksomhedsetik- og kultur samt virksomhedens kontrol og risikostyring i forhold til bæredygtighedsrisici.

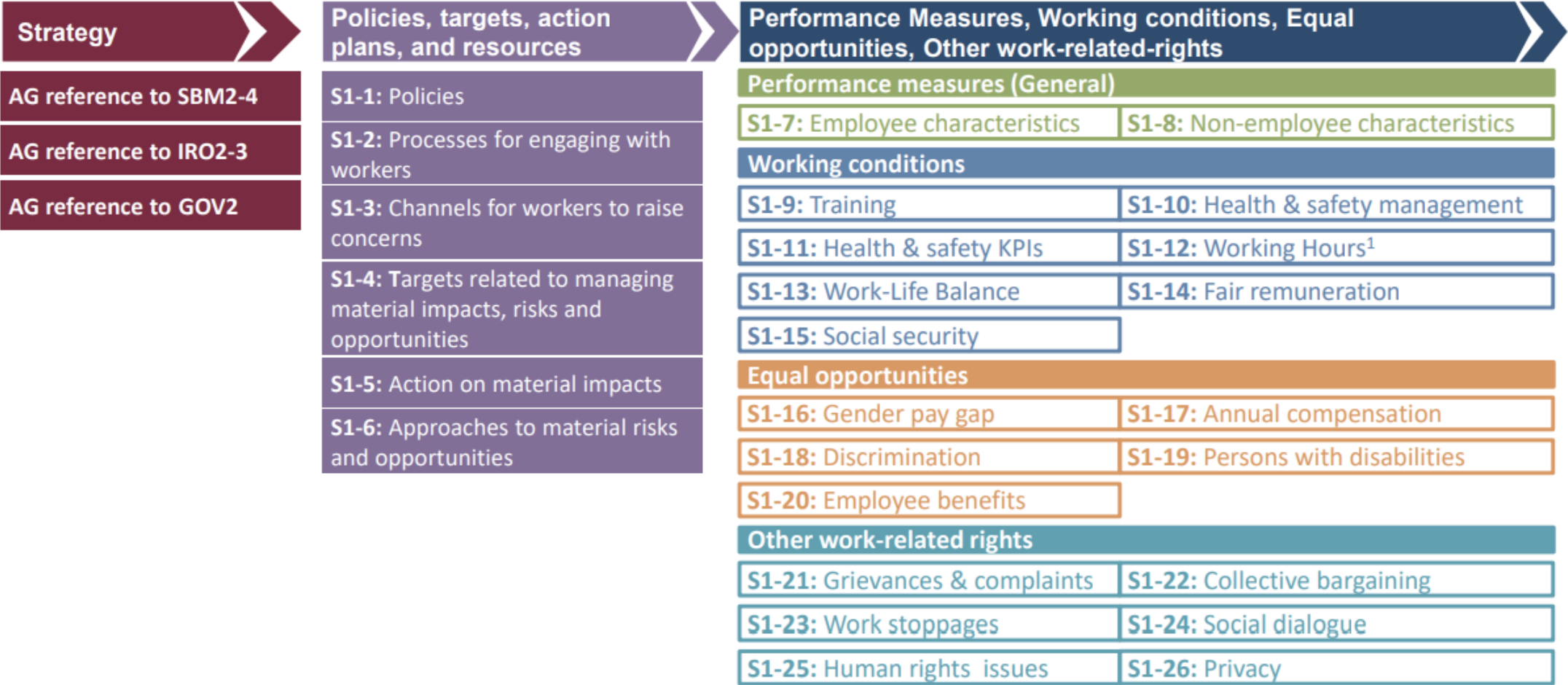


Hvor er Ligestilling og HR i CSRD'en?



Already published			Coming later
Cross-cutting standards			Sector specific standards (coming later)
ESRS 1 General principles			SMEs proportionate standards (coming later)
ESRS 2 General, strategy, governance and materiality assessment disclosure requirements			
Topical sector-agnostic standards			
Environment	Social	Governance	
ESRS E1 Climate change	ESRS S1 Own workers	ESRS G1 Governance, risk management and internal control	
ESRS E2 Pollution	ESRS S2 Workers in the value chain		
ESRS E3 Water and marine resources	ESRS S3 Affected communities	ESRS G2 Business conduct	
ESRS E4 Biodiversity and ecosystems	ESRS S4 Consumers and end-users		
ESRS E5 Resource use and circular economy			

Standard Architecture



Policies, targets, action plans, and resources

Disclosure Requirements

DR S1-1: Policies, targets, action plans and resources

SFDR

The undertaking shall state its policies that address the management of its material impacts on own workforce, material risks and opportunities.

DR S1-2: Processes for engaging with own workers and workers' representatives about impacts

SFDR

The undertaking shall explain its general processes for engaging with its own workers and workers' representatives about actual and potential material impacts on its own workforce.

DR S1-3: Channels for own workers and workers' representatives to raise concerns

SFDR

The undertaking shall describe channels for own workers/ representatives to raise concerns, processes that support channels, monitoring of issues raised and addressed.

DR S1-4: Targets related to managing material negative impacts, advancing positive impacts, and managing material risks and opportunities

The undertaking shall explain any outcome-oriented targets it may have related to reducing negative impacts, advancing positive impacts, managing material risks and opportunities related to its own workforce.

DR S1-5: Taking action on material impacts on own workforce and effectiveness of those actions

The undertaking shall explain action planned or underway to prevent, mitigate or remedy material negative impacts connected to operations, products, services, additional initiatives/ processes in place with the primary purpose of delivering positive impacts for its own workforce.

DR S1-6: Approaches to mitigating material risks and pursuing material opportunities related to own workforce

The undertaking shall explain action is planned or underway to mitigate material risks for the undertaking arising from its impacts and dependencies on its own workers.

Working conditions

Disclosure Requirements

DR S1-9: Training and Skills Development indicators

The undertaking shall disclose the extent to which training, and development is provided to its own workforce.

DR S1-10: Coverage of the health and safety management system

The undertaking shall disclose information on the extent to which its own employees are covered by its health and safety management system.

DR S1-11: Performance of the health and safety management system

The undertaking shall disclose the number of incidents associated with work-related injuries, ill health and fatalities of its own workers.

SFDR

DR S1-12: Working Hours

The undertaking shall disclose the percentage of its own workers that exceed 48 hours of work per week over the applicable reference period.

DR S1-13: Work-Life Balance indicators

The undertaking shall disclose to which extent the employees are entitled to and make use of family-related leaves.

DR S1-14: Fair remuneration

The undertaking shall disclose information on the remuneration of its lowest-paid own workers.

DR S1-15: Social security eligibility coverage

The undertaking shall disclose the percentage of its own workers eligible for soc security.



Equal Opportunities

Disclosure Requirements

DR S1-16: Pay gap between women and men

The undertaking shall disclose the percentage gap in pay between women and men.

SFDR

DR S1-17: Annual total compensation ratio

The undertaking shall disclose the ratio between the compensation of its highest paid individual and the median compensation for its employees.

SFDR

DR S1-18: Discrimination incidents related to equal opportunities

The undertaking shall disclose the number of work-related discrimination incidents, any corrective actions taken during the reporting period and any related material fines or sanctions.

SFDR

DR S1-19: Employment of persons with disabilities

The undertaking shall disclose the percentage of persons with disabilities amongst its own workforce.

DR S1-20: Differences in the provision of benefits to employees with different employment contract types

The undertaking shall disclose information on benefits which are standard for full-time permanent employees but are not provided to employees with temporary, part time and non-guaranteed hour contracts.

Other Work-related rights

Disclosure Requirements

DR S1-21: Grievances and other work-related rights

The undertaking shall state the number of grievances and complaints received and resolved relating to workers' other work-related rights.

DR S1-22: Collective bargaining coverage

The undertaking shall disclose information on the extent to which the working conditions and terms of employment of its own workforce are determined or influenced by collective bargaining agreements.

DR S1-23: Work stoppages

The undertaking shall disclose the extent of major work stoppages because of disputes between the undertaking and its own workforce.

DR S1-24: Social dialogue

The undertaking shall disclose the extent and functioning of social dialogue with workers' representatives of its own workforce.

DR S1-25: Identified cases of severe human rights issues and incidents

The undertaking shall disclose the number of severe human rights issues and incidents connected to own workforce which occurred in the reporting year.

SFDR

DR S1-26: Privacy at work

The undertaking shall disclose the right to privacy at work for its own workforce.

Eksempler fra på vores praksis i dag

- AP har en række politikker, målsætninger og diversitetssmål
- De omfattes alle af CSRD, da de er offentliggjorte
- Formentligt behov for revisioner for at leve op til indholds krav i CSRD



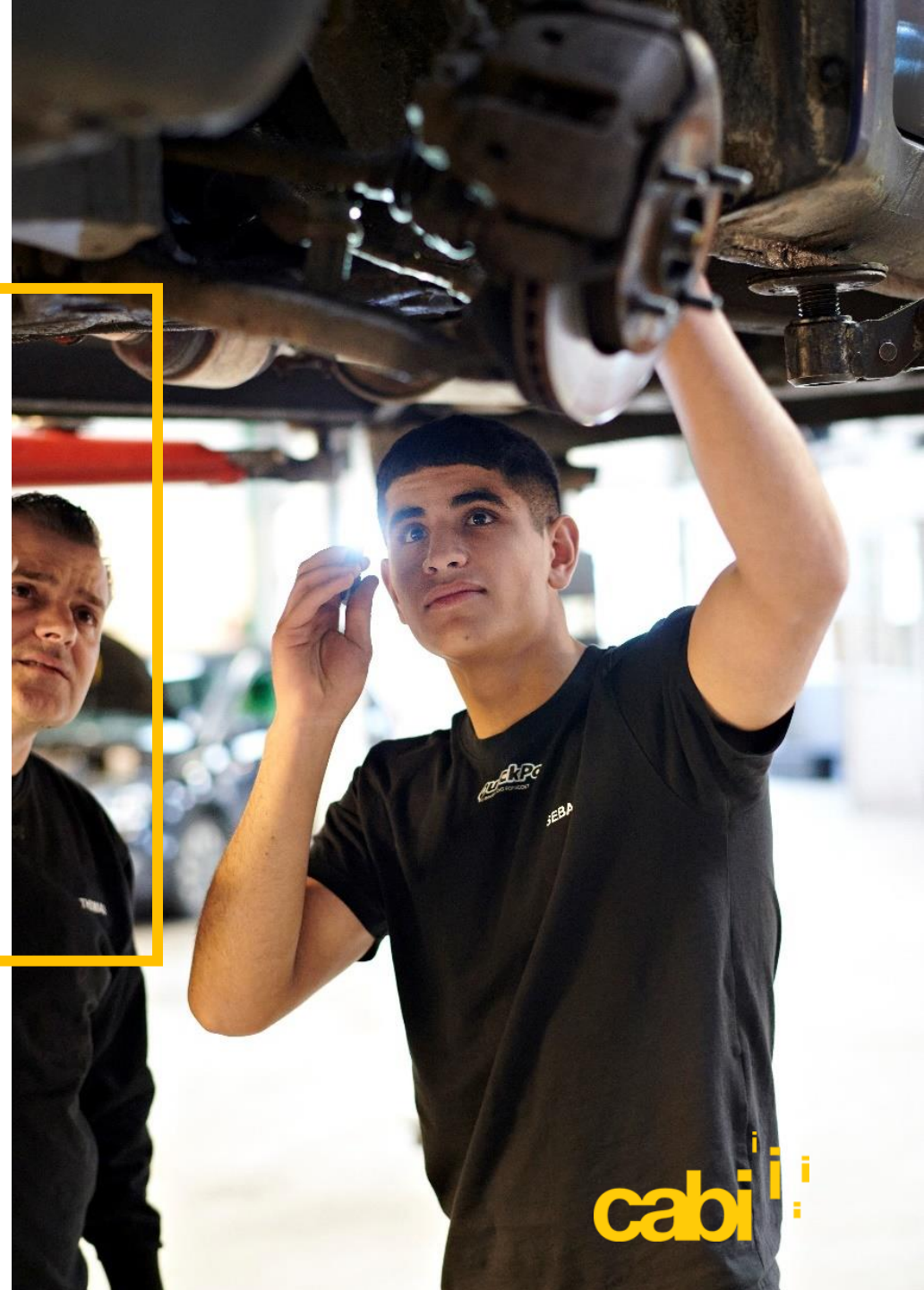
Tak for i dag

Besøg os på appension.dk

Inspiration til indsatsområder til fremme af ligestilling og diversitet i en social kontekst

Ea Nielsen, Souschef, Cabi

Indsatsområder til
fremme af ligestilling og
diversitet i en social
kontekst
v/ Ea Nielsen, souchef i Cabi



Dokumentation af virksomheders sociale bæredygtighed



ESG-dagsordenen fylder mere og mere

MANDAG 11. SEPTEMBER 2023

FINANS

Det kan blive dyrt at overse dine kunders ESG-ambitioner

24.05.23 • DI HANDEL • NYHEDER

2023 er året, hvor alle landets B2B-virksomheder skal offentliggøre deres ESG-ambitioner - ellers er der stor risiko for, at de selv mister kunder.

DEL ARTIKLEN

30.08.23 • DI HANDEL • NYHEDER

Hvordan kan ESG påvirke virksomhederne

BØRSEN

BÆREDYGTIG

Om fire måneder rammer nye krav til virksomhederne: Mange er ikke klar

ESG-rapportering og de kommende krav

Djøf

Djøf: Fremtidens vindere bliver de virksomheder, der tager ESG alvorligt

14.6.2023 14:36:16 CEST | Djøf

Del [f](#) [in](#) [t](#) [p](#) [e](#) [w](#)

Djøf lancerer nu et ekspertpanel med 40 af landets førende profiler inden for ESG. Djøf ønsker med panelet at bidrage aktivt til at gøre ESG til et værktøj, der skaber mere bævarhed i virksomhederne. **SAMFUNDSANSVAR** (S&P Global ESG Leadership Index) er en af de mest anerkendte ESG-ratings. S&P Global ESG Leadership Index er en af de mest anerkendte ESG-ratings. S&P Global ESG Leadership Index er en af de mest anerkendte ESG-ratings.

PwC: 76 % af investorer vil ophøre med at investere i ikke-ESG produkter



Andreja Filipovic
Tirsdag 13. juni 2023 kl. 11:15

BØRSEN

Ingen af Danmarks største virksomheder er klar til nye krav



Mærsk konkluderede selv ved årsskiftet, at virksomheden kun levede fuldt op til en tredjedel af de kommende rapporteringskrav. Arkivfoto: Sofia Busk



Hvorfor, hvornår og hvem?



Hvorfor sker det?

EU sætter i disse år skub på den bæredygtige omstilling. Blandt andet med direktivet CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive).



Hvornår sker det?

1. januar 2024 for børsnoterede virksomheder +500 ansatte
1. januar 2025 for børsnoterede og ikke-børsnoterede virksomheder med +250 ansatte
1. januar 2026 for små børsnoterede virksomheder.



Hvem bliver berørt?

Direktivet retter sig primært mod virksomheder med +250 ansatte. Men reelt er det stort set alle virksomheder, der kan have gavn af at kunne levere data på ESG bl.a. fordi, mange SMV'er er en del af store virksomheders leverandørkæde.

E

Environment
Miljø og klima


S

Social
Socialt ansvar,
inklusion og ligestilling

G

Governance
Virksomhedskultur
og forretningsetik



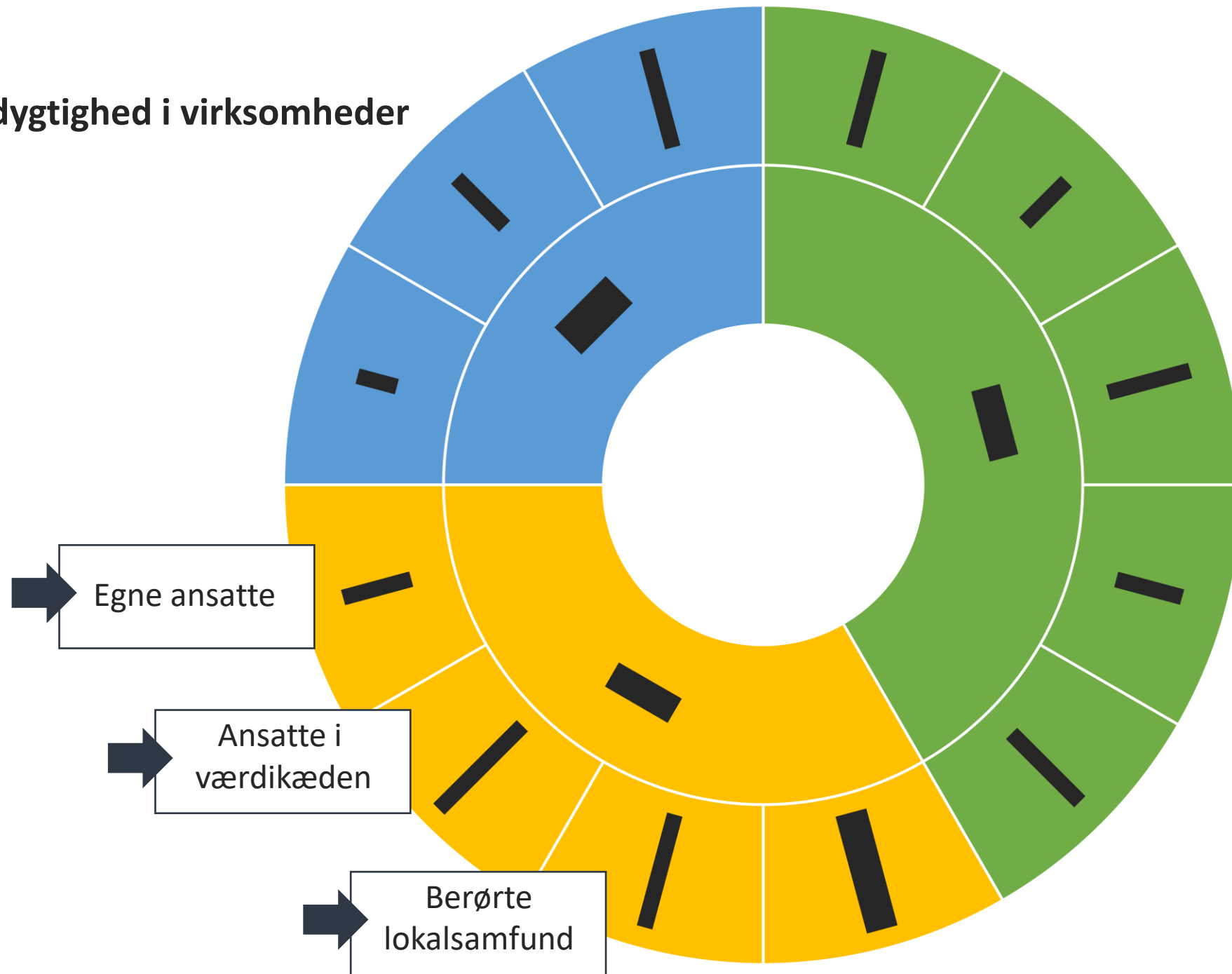
A photograph of two women sitting at a table in a bright, modern setting. The woman on the left has dark curly hair and is wearing a white button-down shirt. The woman on the right has long blonde hair and is also wearing a white shirt, smiling broadly. A coffee cup is visible on the table in front of her. A vertical yellow bar is positioned between the two women.

Hvad betyder ESG for min virksomhed?

<https://www.cabiweb.dk/temaer/esg-og-socialt-ansvar/esg-guide/>

ESG

- Bæredygtighed i virksomheder



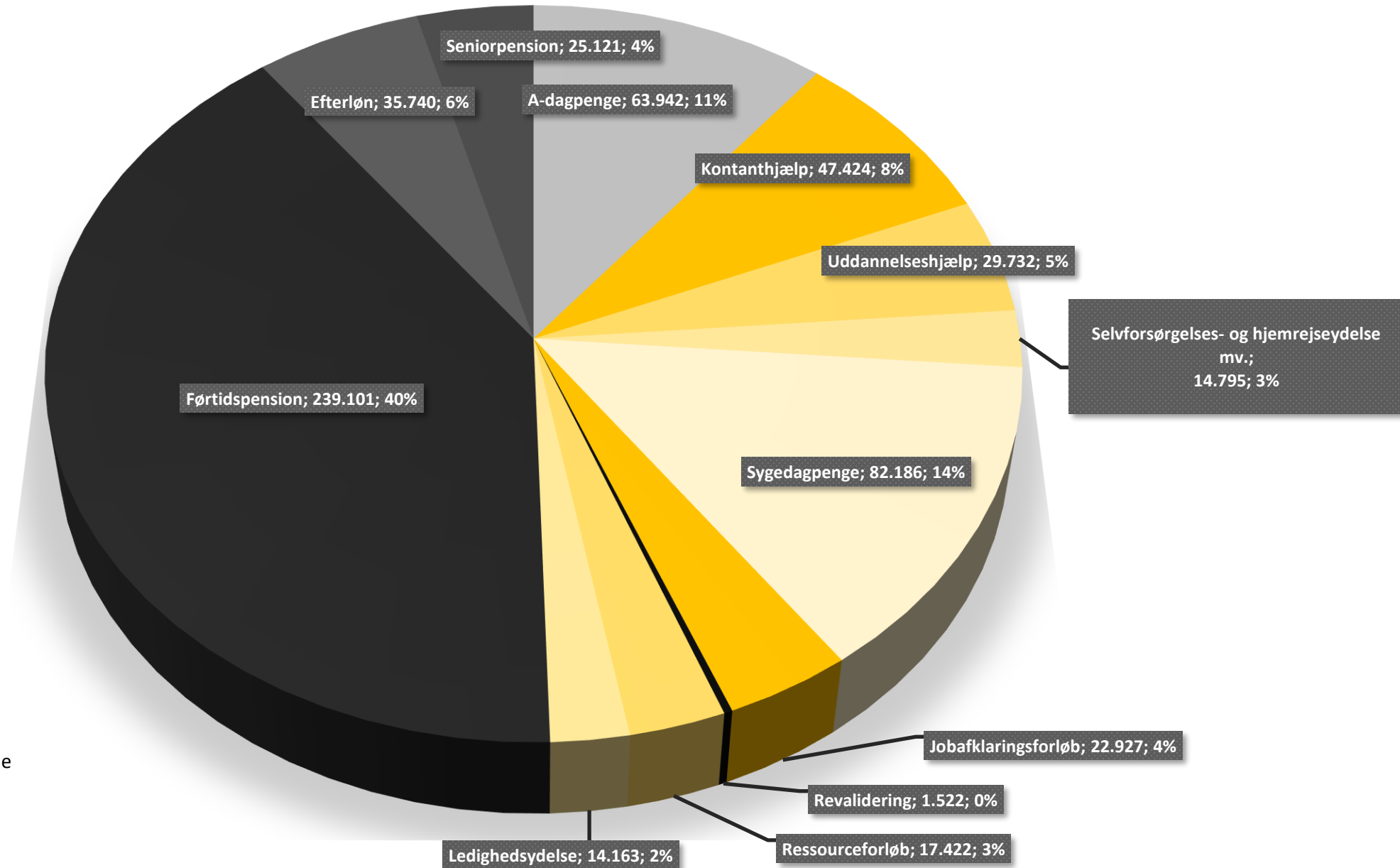
Gevinster:

- Arbejdskraft
- Bedre konkurrenceevne
- Godt arbejdsmiljø



Antal på overførselsydelse

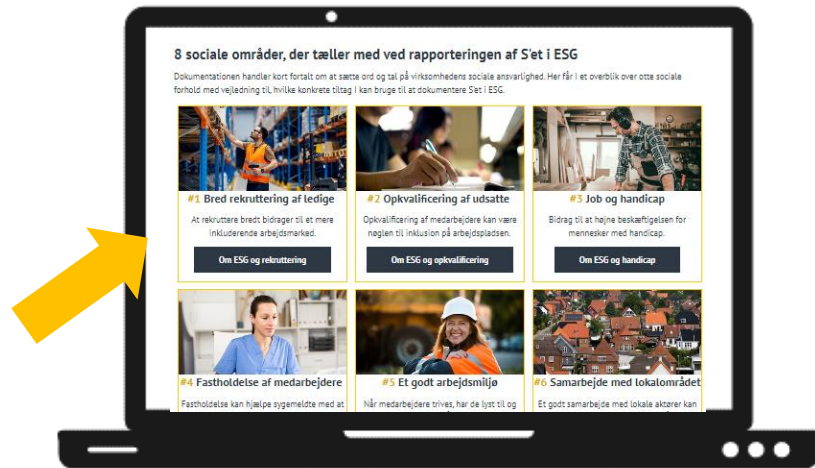
(i alt 594.075 fuldtidspersoner pr. maj 2023)



Kilde: www.jobindsats.dk

Nb: Fleksjob ikke medtaget, idet arbejdsgiver betaler løn for det arbejde den ansatte udfører i fleksjobbet

Mulige data på diversitet



<https://www.cabiweb.dk/temaer/esg-og-socialt-ansvar/dokumentation-af-social-ansvarlighed/>

#1

Bred rekruttering af ledige

#2

Opkvalificering af udsatte

#3

Job og handicap

#4

Fastholdelse af medarbejdere

#5

Et godt arbejdsmiljø

#6

Samarbejde med lokalområdet

#7

Sociale hensyn ved indkøb

#8

Diversitet og inklusion

#1



Bred rekruttering af ledige

At rekruttere bredt bidrager til et mere inkluderende arbejdsmarked.

Hvilke data kan bruges?

Antal ansatte:

- fra ledighed
- i fleksjob
- med løn suppleret fra jobcentret
- i praktik, trænings- og afklaringsforløb i samarbejde med jobcentre.

#2



Opkvalificering af udsatte

Opkvalificering af medarbejdere kan være nøglen til inklusion på arbejdspladsen.

Hvilke data kan bruges?

Antal:

- medarbejdere, der har fået kompetenceudvikling
- dage, hvor ansatte har fået kompetenceudvikling
- lærlinge/elever/trainees i uddannelsesforløb
- lærlinge/elever/trainees, der er færdiguddannede
- ansatte unge, der er under uddannelse.

#3



Job og handicap

Bidrag til at højne beskæftigelsen for mennesker med handicap.

Hvilke data kan bruges?

Antal ansatte

- med handicapkompenserende ordninger, fx personlig assistance
- i fleksjob

Hvis virksomheden har relevante politikker og/eller målsætninger på området, kan de med fordel indgå i dokumentationen.



Viden &
Værktøjer



Projekter,
analyser og
evalueringer



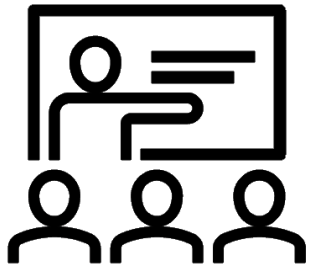
Arrangementer/webi
narer



Netværksgrup
per

Virksomheder bruger Cabi

www.cabiweb.dk



Dialog, kursus
og rådgivning



Nyt fra Cabi



Virksomhedsb
esøg



Spørg Cabi
Tlf.: 8612
8855



Next step, netværk og vidensdeling

Lise Schmidt Aagesen

Next step, netværk og vidensdeling

Next step

Indsamle viden om anvendelse og erfaringer

Netværk og vidensdeling

Inspiration til arbejdet med ligestilling og diversitet

Nordisk netværk – udveksling af erfaringer og videndeling

Bæredygtighedsrapportering

Vejledning til organisationers fastholdelse af medarbejdere i overgangsalder

International standardisering

Udvikling af ledelsesstandard for bæredygtig Human Resource Management

Revision af standard for Human capital reporting

S-803 Socialt bæredygtige arbejdspladser



Forperson: Marianne Egelund Siig

Aktiviteter - Socialt bæredygtige arbejdspladser



S-803 Socialt bæredygtige arbejdspladser

7. november – Bæredygtighedsrapportering

13. december – Forum for ledelsessystemer



Arbejds miljøledelse

12. oktober - Møde

14. November - NFA

HR, ligestilling og diversitet

5. oktober – Workshop vejledning

10. januar - Netværksmøde

CSR

ISO TC 283

ISO TC 260



Vil du vide mere

Er du interesseret i at høre mere om vores udvalg for socialt bæredygtige arbejdspladser?

Lise Schmidt Aagesen

E: laa@ds.dk

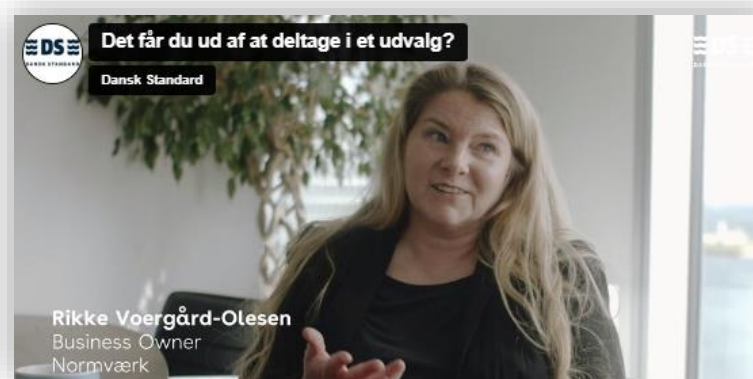
M: 40900599

Merete Westergaard Bennick

mwb@ds.dk

M: 22271413

S-803, Socialt bæredygtige arbejdspladser



Afrunding og spørgsmål



DANSK STANDARD