

3. oktober kl. 10.00 - 12.00

Webinar om DS 5001 Ledelsessystem for ligestilling og diversitet



Dagens program

10:00

Velkomst

v/Maibritt Agger, afdelingschef, Dansk Standard

10:05

Hvorfor er der behov for en standard for ligestilling og diversitet i 2022?

v/Lynn Roseberry, Founder, On the Agenda og
Annelise Ryberg, Social Entreprenør

10:20

Hvad kan en standard?

v/Lise Schmidt Aagesen, seniorkonsulent, Dansk Standard

10:35

Hvad betyder det for Danmark, at vi nu har en standard for ligestilling og diversitet?

v/Trine Bramsen, Transportminister og minister for ligestilling

10:45

Hvad indeholder standarden for ligestilling og diversitet?

v/Marianne Egelund Siig, CEO, Mannaz

Forskning der underbygger standarden

v/Christina Lundsgaard Ottsen, forsker i diversitet og biasbevidsthed, AU & CBS,
senior konsulent i Mannaz

11:10

Hvordan kan man anvende standarden i praksis?

v/Camilla Kruse, partner, Deloitte Danmark

11:30

Paneldebat og spørgsmål fra chatten

v/Alexander Andersson, Senior political advisor, KVINFO
Jens Munch Holst, Direktør, Akademiker Pension
Emily Cochran Bech, Seniorkonsulent, Rambøll

11:55

Afrunding

Om Dansk Standard



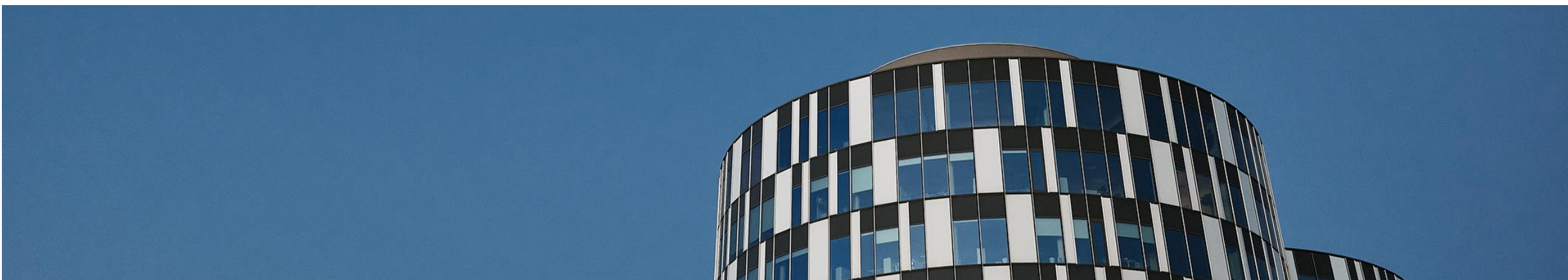
Hvem er Dansk Standard

- Danmarks officielle standardiseringsorganisation
- 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:



Hvorfor er der behov for en standard for ligestilling og diversitet i 2022?

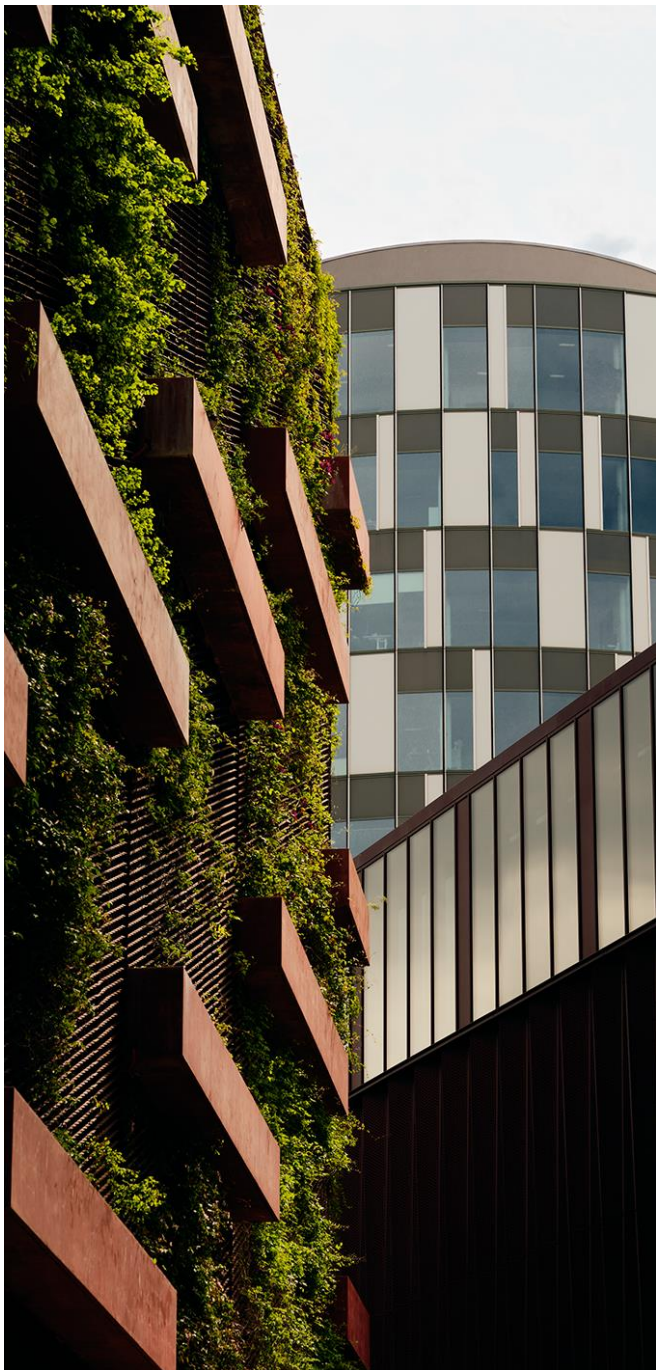
Lynn Roseberry, On the Agenda
Annelise Ryberg, Social entreprenør

Hvad kan en standard for ligestilling og diversitet?

Lise Schmidt Aagesen, Dansk Standard

Deltagere

- Accenture
- Akademikerne
- Akademiker Pension
- Annelise Ryberg, Social Entrepreneur
- Bech-Bruun Advokatpartnerselskab
- Cohera
- Copenhagen Pride
- Danmarks Nationalbank
- Dansk Erhverv
- Dansk Industri
- Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab
- Finansforbundet
- Finanssektorens Arbejdsgiverforening
- HK Danmark
- Kvinfo
- Mannaz
- Mercer (Danmark)
- Nestle Danmark
- Nordisk Ministerråd
- Normværk
- On The Agenda
- Rambøll Danmark
- Rambøll Management
- Socialdemokratiet (sekretariat Chr. Borg)
- Ørsted Services



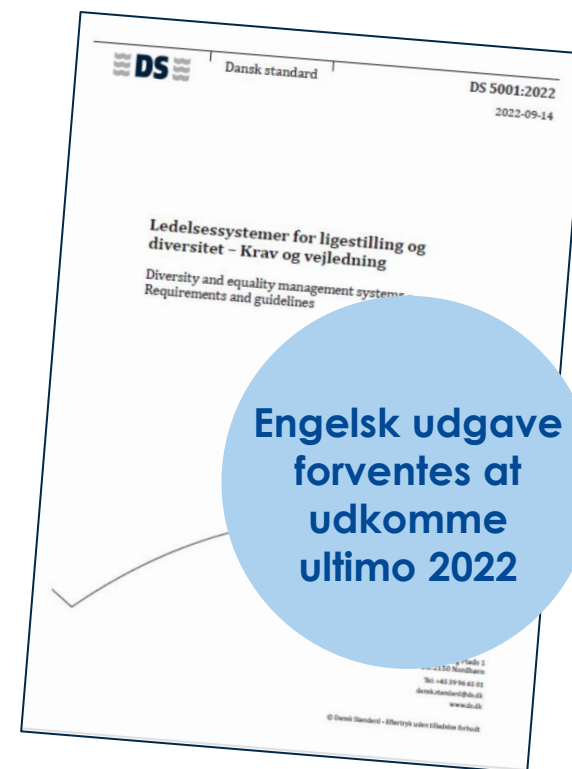
DS 5001 Ledelsessystemer for ligestilling og diversitet – Krav og vejledning

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

Med et ledelsessystem efter denne standard får I 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.

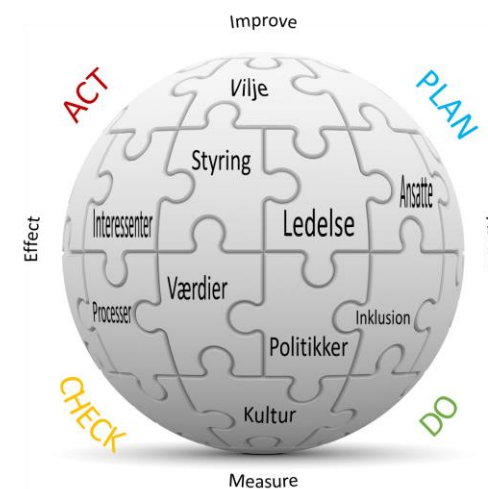
Standarden er generisk og kan anvendes af alle organisationer, uanset størrelse



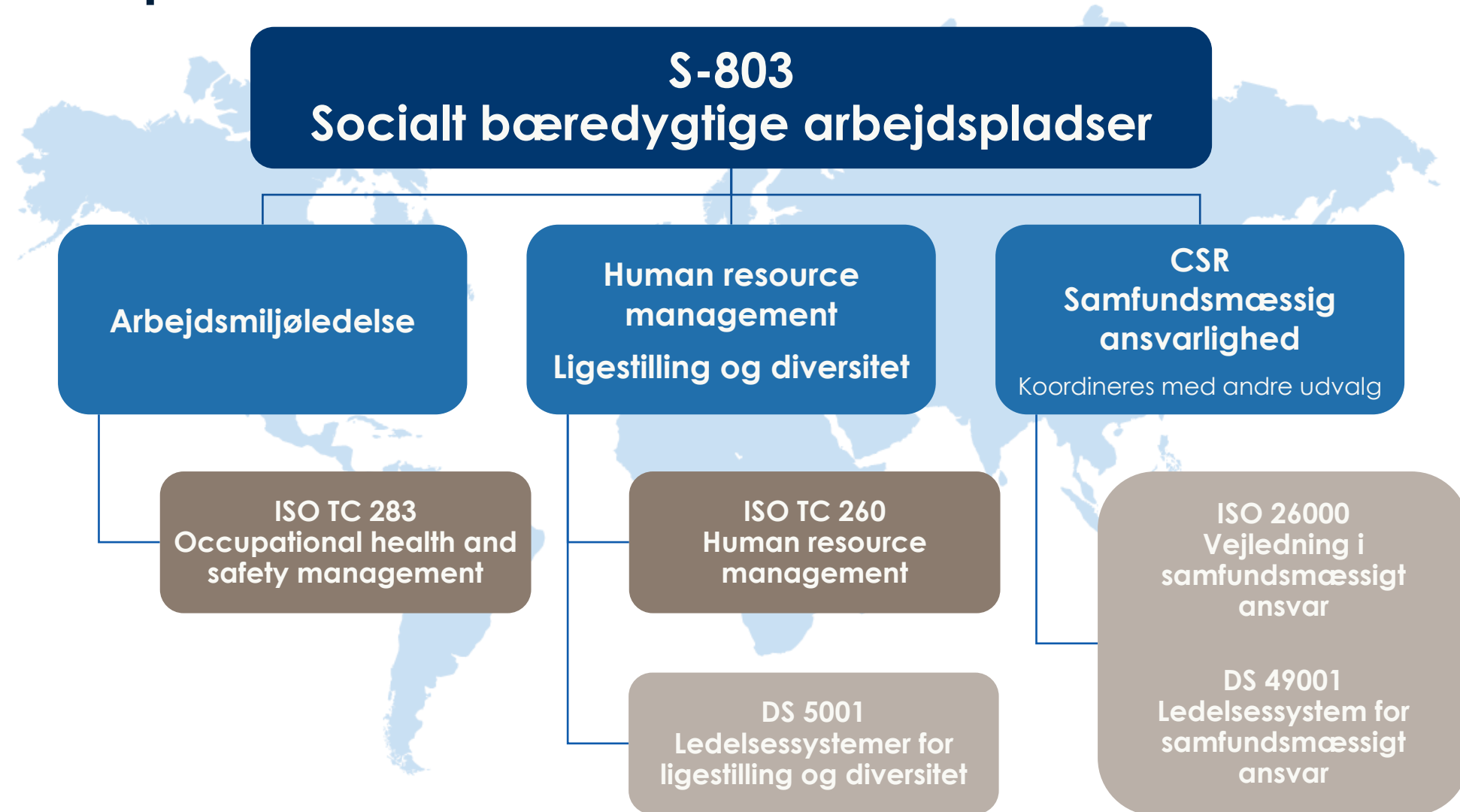
DS 5001 Ledelsessystemer for ligestilling og diversitet – Krav og vejledning

Standarden er opbygget efter samme struktur og systematik som internationalt anerkendte ledelsesstandarder, eks. ISO 9001 – Kvalitetsledelse, ISO 14001 – Miljøledelse og ISO 45001 – Arbejdsmiljøledelse.

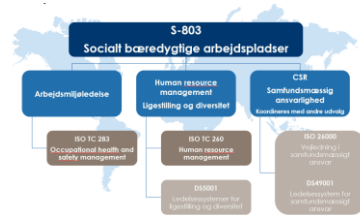
Bygger på:
Plan, Do, Check, Act (PDCA),
der sikrer, at man kontinuert forbedrer organisationens arbejde med ligestilling og diversitet.



Next step



Socialt bæredygtige arbejdspladser, Human ressource management og ligestilling og diversitet



**Human resource
management
Ligestilling og diversitet**

**ISO TC 260
Human resource
management**

**DS5001
Ledelsessystemer for
ligestilling og diversitet**

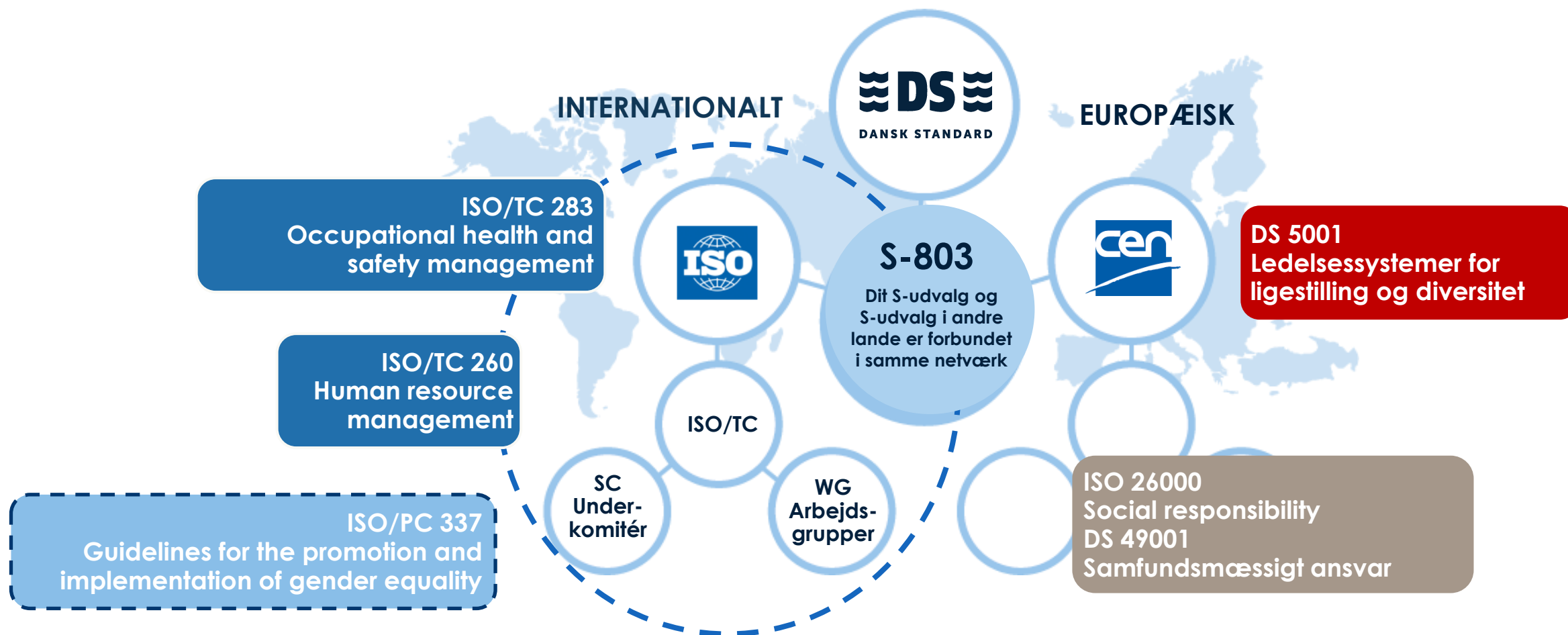
Her vil vi:

- Netværke og vidensdele omkring implementering af DS 5001 og arbejdet med ligestilling og diversitet
- Arbejde med surveys og workshops i anvendelsen af standarden og behov for supplering og afdækning af evt. ønsker om international standard
- Sikre dansk indflydelse på internationale standarder for kønligestilling og human ressource management.

Spændende emner:

- ISO 30402 Human Resource Management System – Requirements
- ISO 30415 Diversity and inclusion
- ISO 30436 Diversity and Inclusion Metrics Technical Specification
- ISO 53800 Guidelines for the promotion and implementation of gender equality

Deltagelse i udviklingen af standarder giver adgang til et internationalt netværk og mulighed for indflydelse



Vil du vide mere

Vi inviterer til webinar **7. december kl. 10.30-12.00**, hvor vi vil give en grundig præsentation af udvalget for socialt bæredygtige arbejdspladser, muligheder for indflydelse, netværk og vidensdeling, både nationalt og internationalt samt det videre arbejde med DS 5001.

Læs mere her:

<https://www.ds.dk/da/ydelser/kurser/introduktion-til-udvalg-for-socialt-baeredygtige-arbejdspladser>

Kontakt:

Lise Schmidt Aagesen

E: laa@ds.dk

M: 40 90 05 99



Kom godt i gang med DS 5001

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.



Hvad betyder det for Danmark, at vi nu har en standard for ligestilling og diversitet?

Trine Bramsen, Transportminister og minister for ligestilling

Hvad indeholder standarden?

Forskning der underbygger standarden

Marianne Egelund Siig, CEO Mannaz

Christina Lundsgaard Ottsen, forsker i diversitet og biasbevidsthed, senior konsulent, Mannaz

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

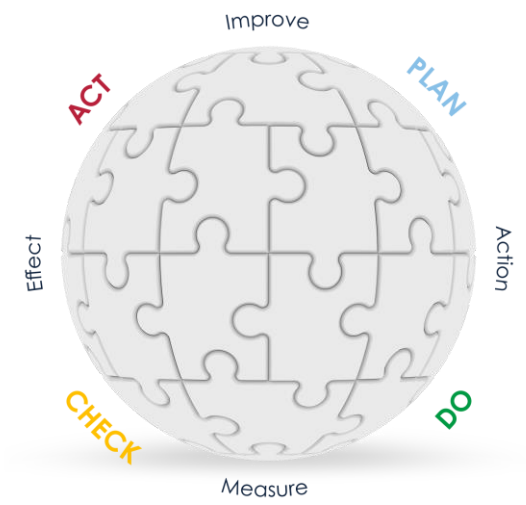
- A** demonstrere sin evne til vedvarende at skabe større ligestilling og diversitet i organisationen
- B** dokumentere at organisationen arbejder systematisk med ligestilling og diversitet
- C** styrke sin troværdighed via transparente indsatser samt dokumentation herfor.

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

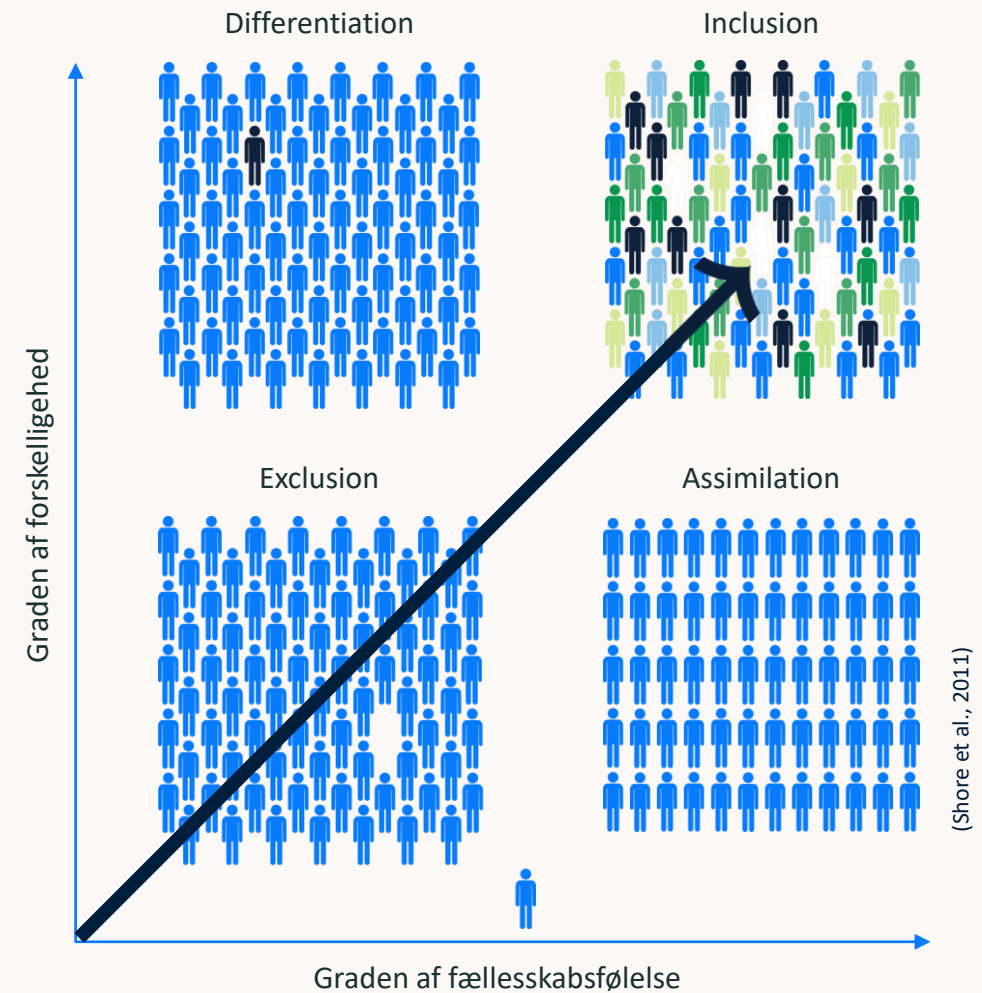
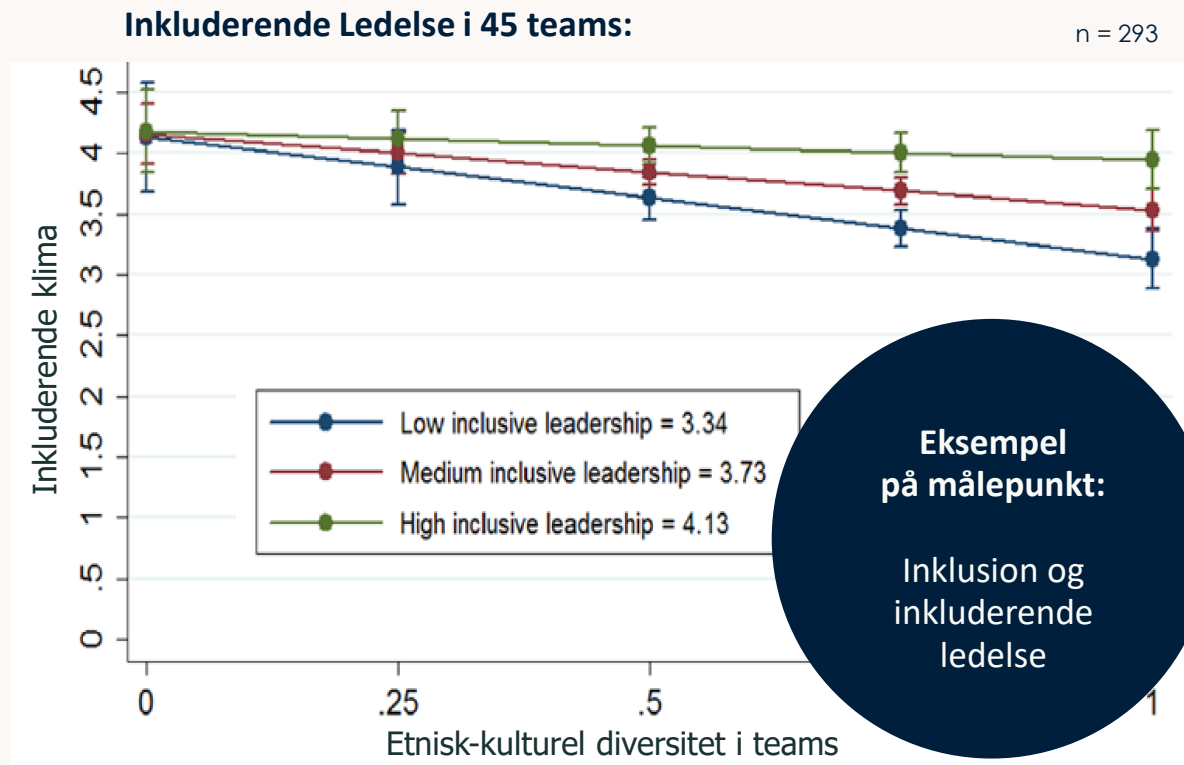
DS 5001 Ledelsessystemer for ligestilling og diversitet

4. Organisation	5. Lederskab	6. Planlægning	7. Støtteaktiviteter	8. Indsatsområder	9. Præstations-evaluering	10. Forbedring
4.1 Organisationen og dens rammer og vilkår	5.1 Lederskab og forpligtigelse	6.1 Handlinger til adressering af risici og muligheder	7.1 Ressourcer og kompetencer	8.1 Generelt	9.1 Monitorering, måling, analyse og evaluering	10.1 Generelt
4.2 Interessenters behov og forventninger	5.2 Ligestillings- og diversitetspolitik	6.2 Ændringer af ledelsessystem	7.2 Ledelseskompetence	8.2 Inkluderende kultur	9.2 Intern audit	10.2 Afvigelse og korrigerende handling
4.3 Fastlæggelse af ledelsessystemets omfang			7.3 Bevidsthed og gennemsigtighed	8.3 Krænkende adfærd	9.3 Ledelsens evaluering	10.3 Løbende forbedringer
4.4 Ledelsessystemets processer			7.4 Kommunikation	8.4 Organisationens kommunikation, profilering og fysiske miljø		
			7.5 Dokumenteret information	8.5 Rekruttering		
				8.6 Ansættelsesforløb		
				8.7 Karriereveje		
				8.8 Forfremmelse		
				8.9 Kompetenceudvikling		



8.2 Inkluderende kultur

Organisationen skal vedligeholde og bevare dokumenteret information om, hvordan den arbejder for en inkluderende kultur.



(Ashikali, 2021) Se også Gender diversity n=1324, Nishii, 2013 og 62 teams i Bresman & Edmondson, 2022.

8.3 Krænkende adfærd

Ledelsen skal iværksætte effektive tiltag i forhold til forebygge og håndtere krænkende adfærd.

Tre primære årsager til tavshed:

- 1 Frygt og bekymring for indvirkning på karriere
 - 2 Lyst til at beskytte overordnede eller kollegaer
 - 3 Magtesløshed fordi tidligere forsøg ikke har hjulpet
- Ubevidst lytter vi mere til dem med magt og vi tror mere på hvad de siger. Det gør andre tavse.
 - Unge og løstansatte er mest udsatte. De er mere sårbare over for modreaktioner og har større tendens til tavshed.
 - Mennesker der oplever, at de har magt til at overskride andres grænser bliver ofte ved.
 - Krænkelser er et organisatorisk kulturelt problem.

Eksempel
på målepunkt:

Tavshed i APV,
trivselsmålinger
m.m.

**”Studie af 150 sager viser
at det næsten altid er
den forurettede der
forlader virksomheden”**

Professor Borchorst
Aalborg Universitet

(International differences in employee silence motives
across 33 countries – Knoll, Ottsen et al., 2021)

8.5 Rekruttering

Organisationen skal kortlægge rekrutteringsaktiviteter og inkludere foranstaltninger til at minimere bias.

Bias definition: Systematisk tendens eller tilbøjelighed i bedømmelse, som er forudfattet og ubegrundet, og som derfor forhindrer upartisk vurdering.

Selektionsbias: udadvendthed; selvtillid; motivation for magt; høje personer; udseende der matcher

Bedre beslutninger ved sammenligning

Rekruttering baseret på kompetencer, så svage kandidater sorteres fra

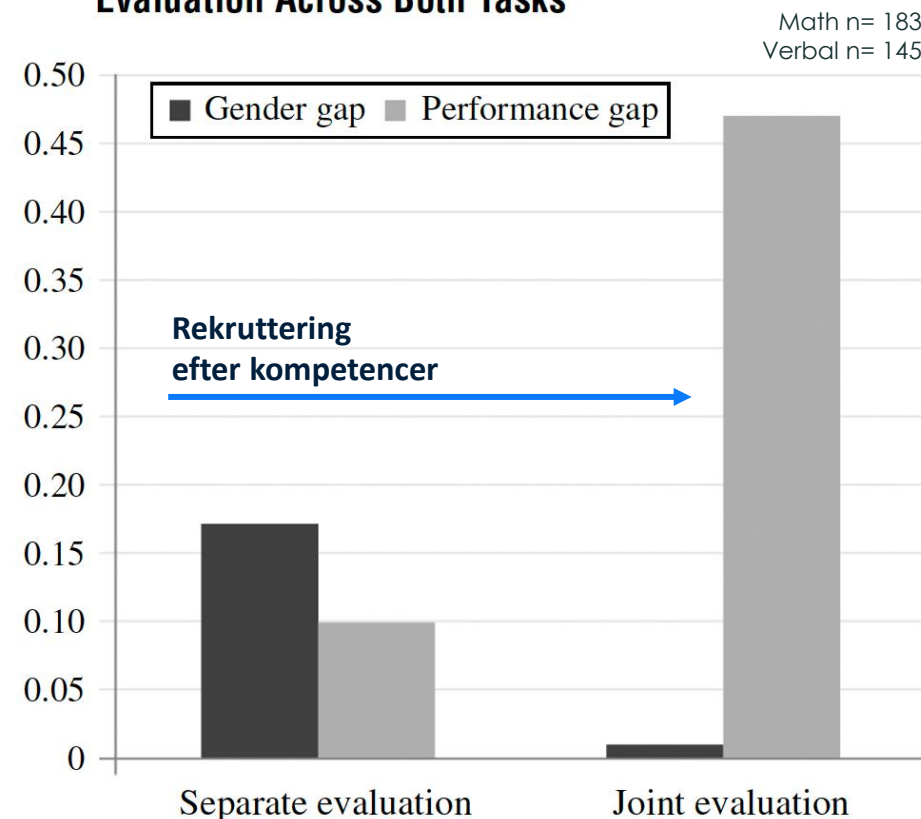
Metoder

- Fjern demografiske data
- Brug strukturerede samtaler
- Sprogbrug i annoncering

Tiltag:
Digital hjælp til
jobannoncer

Eksempel: 'Vinderkultur'
kan skiftes ud med
'Engageret miljø'

Gender and Performance Gaps in Separate and Joint Evaluation Across Both Tasks



8.8-9 Forfremmelser og kompetenceudvikling

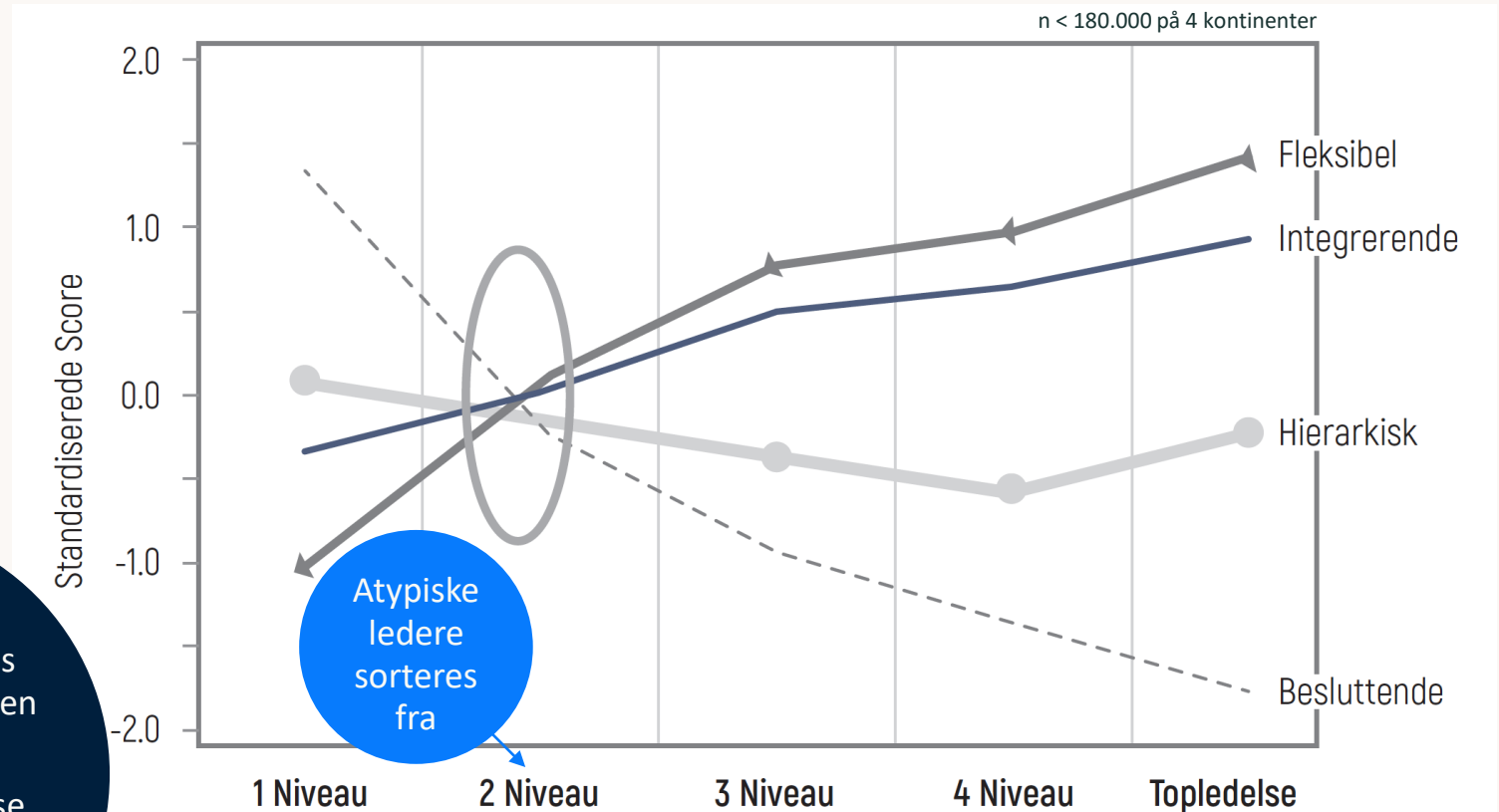
Organisationen skal dokumentere, at den kommunikerer og anvender ligestilling og diversitetsfremmende evalueringskriterier i udvælgelsesprocesser.

Kompetenceudvikling skal tilbydes alle relevante medarbejdere baseret på klare og transparente kriterier, der kan reducere bias.

Præstationsbias og stereotyper får os til at kræve mere af den atypiske kandidat.

Kig bredt i talentmasse. Specielt mellem førstelinje og andenlinje ledelse.

(Linghag, 2009; Player, 2019)



Figur 8: De beslutningsstile, der fungerer bedst på hvert ledelsesniveau.

Fra niveau 1 "specialisten som teamleder" til "toplederen" på niveau 5 (Brousseau et al., 2006).

Hvordan kan man anvende standarden i praksis?

Camilla Kruse, Deloitte Danmark

Paneldebat

Alexander Andersson, KVINFO

Jens Munch Holst, Akademiker Pension

Emily Cochran Bech, Rambøll





DANSK STANDARD