

Standarden DS 5001 er et spændende rammeværktøj til de organisationer, som prioriterer at arbejde med ligestilling og diversitet i processerne og i ledernes og medarbejdernes adfærd

Organisationer bliver fremadrettet tilvalgt – og fravalgt – af de årgange, som skal ind på jobmarkedet ligesom bevidstheden om ligestilling og mangfoldighed er blevet en del af de kriterier, som de nuværende ledere og arbejdstagere træffer beslutninger på baggrund af, når de vælger deres fremtidige arbejdsgiver.

Den nye standard **DS 5001** fra september 2022 stiller rammerne op for hvordan organisationer kan arbejde med ligestilling, sikre forståelse hos ledelse og medarbejdere og implementere processer for at sikre ligestilling, diversitet og mangfoldighed i organiseringen.

Det handler overordnet om at tænke diversitet og mangfoldighed ind i organisationens strategi, i sine processer og dermed i sit daglige arbejde. Formålet med at implementere standardens krav og vejledninger er altså at arbejde med ligestilling og tænke det ind i *alle dele* af organisationen.



Formålet med at skabe standarden er, at sikre et rammeværktøj til de virksomheder, som ønsker at øge tænkningen om mangfoldighed i alle lag af organisationen og fremme ligestilling uanset køn, kønsidentitet, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, alder, funktionsnedsættelse eller seksuel orientering.

Grundlæggende principper for at sikre diversitet

Afgørende for om man lykkes med mangfoldigheden er anvendelsen af de 10 principper, som standarden bygger på. Eksempler på et par af principperne er:

- Ledelsen skal involveres, tage stilling og udøve lederskab for at sikre opfyldelse af kravene
- Medarbejderne skal inddrages
- Sikre ansvarlighed i alle beslutninger
- Transparens i forhold til hvad der skal ske og hvad der sker og hvad der skete - og hvilke kriterier, der ligger til grund for beslutninger
- Forebyggelse af bias (fordomme eller skævvridning)
- Relevante og målbare tiltag

Gode og sunde principper, der kan synes som selvfølgeligheder, men når de skal omsættes til praksis kan udfordre den samlede organisation eller bestemte organisationslag.

Standarden DS 5001 er et spændende rammeværktøj til de organisationer, som prioriterer at arbejde med ligestilling og diversitet i processerne og i ledernes og medarbejdernes adfærd

Selvom man i organisationerne fastlægger krav og retningslinjer for hvordan man arbejder med diversitet og mangfoldighed, så ligger der også eksplicit, at organisationen vedholdende arbejder på at forbedre sig inden for disse områder.

To af de overordnede krav er at få fastlagt de *indre og ydre rammer* for hvad der påvirker diversiteten og mangfoldighed i virksomheden og *hvilke interessenter vi har og disse interessenters behov og forventninger* i forhold til diversitet og mangfoldighed.

Det kan lyde kryptisk og søgende, men når først man starter processen og diskussionen i organisationen omkring disse forhold, så skabes et klarere billede hen ad vejen.

Lederskab er omdrejningspunktet

Vi kommer ikke udenom, at lederskab er én af de allervæsentligste faktorer for at beslutninger vedr. ligestilling, diversitet og mangfoldighed implementeres og efterlevs. Derfor lægger standarden også op til en række principper (de 10 principper) som lederskab skal udøves på baggrund af.

Et af principperne er, at sikre at "organisationens politikker, processer og systemer og praksis stemmer overens med ligestillings- og diversitetspolitikken og -planen". Der skal altså tilvejebringes konkrete politikker på området og konkrete handlingsplaner for, hvad man aktivt vil gøre for at fremme ligestilling, diversitet og mangfoldighed.



Et andet princip, af de 10 principper, er at "fremme inkluderende adfærd og fastsætte forventninger til leders og medarbejdernes adfærd". Hermed menes, hvilke handlinger og adfærd som ledelsen ønsker at fremme i organisationen og hvilken adfærd ledelsen ikke tolererer.



Et tredje princip – som er ret bogstaveligt – er, at "anerkende praksis og adfærd, der fremmer ligestilling og diversitet.



Sæt konkrete mål for jeres handlinger

Der skal sættes konkrete mål for de resultater man vil nå. Når målene er fastlagt, skal man også opstille konkrete handlingsplaner, som sikrer at målene indfries. Kort sagt; hvilke aktiviteter skal sættes i søen, hvem er ansvarlige for at det lykkes og hvordan følger vi op og overvåger udviklingen. Her gælder det om at søsætte *helt konkrete initiativer* frem for blot at formulere *tilkendegivelser* eller slet og ret det vi kalder *varm luft*, som ikke kan efterprøves eller evalueres.

Hvilke risici har vi - og hvad gør vi for at hindre uønsket adfærd?

En del af forberedelsen er at kortlægge risici i organisationens forretningsprocesser. Eksempelvis rekrutteringsprocessen, samarbejdsfora, vores måde at tale til og omgås hinanden på, misforståelser baseret på kulturelle og etniske forskelligheder, religions- og seksuelle orienteringer etc. Risiciene er mange og hovedformålet med opgaven er, at få identificeret mulige risici, så vi kan tage hånd om disse risici og sikre et grundlag, så de ikke opstår.

Standarden DS 5001 er et spændende rammeværktøj til de organisationer, som prioriterer at arbejde med ligestilling og diversitet i processerne og i ledernes og medarbejdernes adfærd

Bevidsthed og transparens

En af ledelsens opgaver er også at sikre bevidsthed i organisationen om hele den kultur – krav og retningslinjer – som den ønsker, at udrulle og sikre implementeringen af i organisationen. Enhver i organisationen skal derfor være bekendt med eksempelvis de konkrete mål man ønsker at opnå, data om den nuværende situation, om forventninger til hvordan medarbejderne bidrager til at nå målene, om tilbud om kompetenceudvikling og om de mulige konsekvenser af ikke, at overholde ligestillings- og diversitetspolitikken.

Dokumentér diversiteten og mangfoldighed, indsatser og opnåede resultatet

Som enhver anden ISO-standard er det også i denne standard krævet, at organisationens politikker, mål, handlingsplaner, kommunikationsbeslutninger m.v. er nedfældet i dokumenter, så disse processer kan kommunikeres, trænes, auditeres og danne grundlag for jeres virksomhedskultur. Disse væsentlige strategiske beslutninger og forretningsgange skal altså være fastlagte og dokumenterede ligesom de resultater I opnår skal registreres.

Dokumentationen bliver en styrke i sig selv idet vi foretager tilvalg (og dermed også fravalg) når vi beskriver vores politikker, mål og indsatser samt krav til processerne.

Understøt en inkluderende kultur

Organisationen skal arbejde på at implementere, opretholde og udvikle en inkluderende kultur. Der skal være krav til en fair og lige adgang til jobs og karrierer, sikre at medarbejdere og ledere har adgang til at udtrykke deres meninger og komme med forslag til ændringer, fjerne uligheder i organisationens systemer og processer, indhente feedback og idéer til at fremme inklusion og undersøge, hvordan normer på arbejdspladsen kan ekskludere medarbejdere på grund af køn, race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, alder og/eller funktionsnedsættelse.

Undgå krænkende adfærd

På samme vis som ovenfor skal organisationen arbejde med at udtrykke klare holdninger til uacceptabel adfærd, sikre forståelsen af korrekt etisk opførsel, sikre politikker og processer, som tager hånd om krænkende adfærd såfremt det opstår, have en kritisk adgang til tavshedsklausuler og ikke mindst, at eventuelle sager håndteres i fortrolighed.

Opstil konkrete krav i arbejdsgangene

Standarden fastlægger konkrete krav og andre steder blot vejledninger til eksempelvis rekrutteringsprocessen, ansættelsesforløbet, ansættelsessamtalen og brugen af tests, udvælgelsen af kandidater samt selve ansættelsen. Der er også krav til styring af karriereveje, forfremmelse og kompetenceudvikling.

Der er krav til løbende at overvåge og auditere sine processer og indsatser ligesom man er pålagt at kortlægge medarbejdertilfredsheden og at handle på resultaterne af kortlægningen.

”Virksomhedens kultur, image og holdninger skal være i overensstemmelse med de strømninger, der eksisterer i samfundet. Gamle patriarkalske organisationsstrukturer, fordomme omkring minoriteter, nedsættende bemærkninger og lederes krænkende adfærd er ikke længere acceptabelt og de kommende generationer fravælger disse strukturer”

Lasse Ahm, Lasse Ahm Consult

Standarden DS 5001 er et spændende rammeværktøj til de organisationer, som prioriterer at arbejde med ligestilling og diversitet i processerne og i ledernes og medarbejdernes adfærd

Tag hurtig action når det går galt!

Der vil desværre ske fejl – også selvom vi har gode etiske regler for hvordan vi opfører os. Eksempelvis kan en medarbejder blive overfuset, tilsidesat, diskrimineret eller udsat for krænkende adfærd – og i sådanne tilfælde skal ledelsen reagere prompte ligesom konsekvenserne skal håndteres. Årsagerne til hændelsen skal kortlægges ligesom ledelsen skal arbejde praktisk med at sådanne tilfælde ikke opstår igen. Ledelsen er også forpligtet til at bevare dokumentation af disse ærgerlige hændelser, hvordan disse er behandlet og hvordan effekten er af de handlinger, der er implementeret for at sikre, at hændelserne ikke opstår igen.

Alt sammen gode overvejelser, som skal indtænkes i et moderne ledelsessystem med processer, hvor man ønsker at værdsætte ligestilling, diversitet og mangfoldighed.

Forbedring af processer og indsatser for at fremme ligestilling, diversitet og mangfoldighed

Som virksomhed kræver det et vedholdende fokus at arbejde med disse tiltag og ikke mindst at præge ledere og medarbejdere, designe processer, som understøtter kravene og overvåge om disse procedurer bliver fulgt i det daglige arbejde. Virksomhedens indsatser vil helt sikkert også omfatte handlinger, som er rettet mod organisationens omgivelser (kunder, leverandører og andre samarbejdspartnere) med hensyn til hvordan vi ønsker at disse interessenter skal interagere med os som organisation. Heri ligger en vigtig kommunikationsopgave.

Den største opgave bliver at sikre ledelsens engagement og ejerskab, tilvejebringelsen af politikker, krav og retningslinjer i processerne og beslutninger om konkrete handlinger.

Herefter kommer den endnu større opgave med at introducere og træne ledere og medarbejdere og implementere de nye tiltage.

Det sidste og kontinuerlige step er at sikre overvågningen og auditere processerne for at efterprøve og dokumentere om disse bliver fulgt og at handle på uhensigtsmæssig adfærd og sikre fortroligheden, hvor det er påkrævet.

Held og lykke med arbejdet!

Med den rette indstilling, allokering af ressourcer og involvering af de forskellige medarbejdergrupper bliver det helt sikkert godt!

Kontakt os i Lasse Ahm Consult når du gerne vil arbejde yderligere med ligestilling, mangfoldighed og diversitet

www.lasseahm.dk • Telefon 56 29 72 36