

Politik for mangfoldighed i ATP Koncernen

Ref. nr.: ATP-02-02-310617

Indhold

1. Formål, anvendelsesområde og strategiske mål	2
2. Identificering af risici	2
3. Politik for mangfoldighed	2
4. Anvisninger for opnåelse af mål	3
5. Rapportering	3
6. Dispensationsmuligheder	3
7. Opdatering	4

Godkendt på ATP's bestyrelsesmøde den 30. august 2021.

1. Formål, anvendelsesområde og strategiske mål

ATP ønsker at være en virksomhed, som dels er i stand til at tiltrække, udvikle og fastholde en mangfoldig medarbejdersammensætning med henblik på at opnå gode resultater, dels kan sikre en mangfoldig og rummelig organisation, hvor der er plads til alle, også de, der har brug for særlige hensyn.

Politikken omfatter ATP Koncernen.

Politikken understøtter strategiske mål om, at ATP er en ansvarlig og effektiv virksomhed, som resource- og kompetencemæssigt er betryggende bemanded til at gennemføre ATP's aktiviteter og samtidig udfylder ATP's sociale ansvar i forhold til det danske samfund og ATP's væsentligste interessenter.

ATP har underskrevet FN's Global Compact, som bl.a. forpligter ATP til ikke at diskriminere i relation til arbejds- og ansættelsesforhold.

2. Identificering af risici

Der er tre risici/konsekvenser relateret til mangfoldighed:

- Økonomiske eller omdømmemæssige konsekvenser ved ikke at leve op til lovgivning eller de gældende normer
- Negative resultatmæssige konsekvenser ved ikke at kunne tiltrække og fastholde kompetente medarbejdere
- Samfundsmæssige konsekvenser ved ikke at leve op til de forventninger om socialt ansvar, som samfundet og opdragsgiverne har.

3. Politik for mangfoldighed

Innovativt arbejdsmiljø

I ATP mener vi, at arbejdsmiljøet styrkes gennem mangfoldighed. Vi tror på, at mangfoldighed gør arbejdsmiljøet dynamisk, levende og inspirerende til gavn for både medarbejdere og kunder. Mangfoldighed blandt ledere og medarbejdere er med andre ord grundlaget for fortsat innovation og konkurrencekraft. Mangfoldighed udvider vores rekrutteringspotentiale og sikrer en bred vifte af kompetencer hos ledere og medarbejdere.

Mangfoldighedskultur

Mangfoldighed skal være en naturlig del af hverdagen og afspejle sig i vores kultur. Vi ønsker at have en arbejdsplads, hvor der er plads til alle uanset køn, alder, etnisk baggrund, seksuel orientering eller handicap. Det forventes, at både ledere og medarbejdere er med til at sikre, at mangfoldigheden trives og blomstrer på vores arbejdsplads.

Hos ATP handler mangfoldighed om at anerkende medarbejderne på grund af, og ikke på trods af, at de er forskellige. Det handler om at se potentiale i den enkelte medarbejder og skabe lige muligheder.

En vigtig vej til mangfoldighed er et bevidst rekrutteringsfokus, hvor vi både har fokus på den enkeltes kompetencer, udviklingspotentiale og bidrag til mangfoldighed til gavn for bundlinjen. Ligesom vi ved rekruttering vurderer den enkeltes faglige kompetencer, lægger vi i høj grad også vægt på, at den enkelte kan identificere sig med ATP's værdier og har de rigtige sociale og personlige kompetencer.

Vi ønsker, at mangfoldighed afspejler sig på alle niveauer i organisationen. Der skal således sikres en mangfoldig fødekæde af talenter på både medarbejder- og ledelsesniveau.

Rummelighed

Mangfoldighed stiller også krav til organisationen – krav om åbenhed, nysgerrighed samt mod til at turde og ville forskellighed. Da det er et fælles ansvar, at ATP lykkes med at skabe en mangfoldig arbejdsplads, forventes det, at både ledere og medarbejdere forpligter sig til at bidrage hertil.

Hverken i hverdagen i ATP eller i rekrutteringssammenhæng skal personer opleve at blive diskrimineret på grund af køn, alder, etnisk baggrund, seksuel orientering eller handicap.

Hvis der opstår en situation, hvor allerede ansatte af helbredsmæssige, sociale eller personlige årsager i en periode eller ikke længere kan varetage deres job, vil ATP så vidt muligt forsøge at sikre fortsat tilknytning ved at afstemme job og personens arbejdsevne. I sådanne situationer forventes det endvidere, at medarbejderne samarbejder med ATP og bidrager aktivt for at bevare tilknytningen.

Mangfoldighed handler om at skabe rum til os alle, så vi kan udvikle os og skabe unikke forretningsmæssige resultater. Mangfoldighed handler også om at give plads til grupper, som har brug for særligt fokus i forhold til at udvikle sig, så deres potentiale kan udnyttes endnu mere. På den måde handler mangfoldighed også om, at ATP har en forpligtelse til at løfte et samfundsmæssigt ansvar.

4. Anvisninger for opnåelse af mål

Politikken udmøntes af den daglige ledelse, som definerer specifikke målsætninger samt planlagte og igangværende aktiviteter afledt heraf.

For sammensætningen af mænd og kvinder i ATP's repræsentantskab og bestyrelse gælder der et krav om en afbalanceret sammensætning, hvilket betyder et absolut krav om mindst en tredjedel medlemmer af hvert køn. Opnåelse af målet varetages af de indstillende organisationer og beskæftigelsesministeren.

For sammensætningen af mænd og kvinder på øvrige ledelsesniveauer i den samlede ATP Koncern tilstræbes en ligelig sammensætning, hvilket betyder mindst en 60/40 pct. fordeling.

5. Rapportering

Der foretages to årlige rapporter til ATP's bestyrelse i august:

- Status for måltal og politik for mangfoldighed i ATP
- Status for særlige sociale opgaver i ATP

Der foretages en årlig indberetning til beskæftigelsesministeren, jf. ligestillingslovens § 11, stk. 5.

Der skal i ATP's årsrapport redegøres for status, politik mv., jf. § 23 i ATP's regnskabsbekendtgørelse.

6. Dispensationsmuligheder

Ingen.

7. Opdatering

Denne politik skal mindst en gang om året forelægges bestyrelsen med henblik på en vurdering af, om den fortsat er betryggende, herunder med rapportering på efterlevelsen. Ved væsentlige ændringer i de forudsætninger, der ligger til grund for politikken, skal denne tilpasses.