

En opsamling på kønsdiversitet og diversitetsindsatser i PensionDanmark Ejendomme

I 2022 udarbejdede PensionDanmark et kodeks for kønsdiversitet - en indsats for at bidrage til transparens og sætte fokus på potentialerne i at få flere kvinder i bygge- og ejendomsbranchen. Ganske vist er kønsdiversitet kun ét aspekt af en mangfoldig arbejdsstyrke, men det er en vigtig indikator for øvrige former for diversitet. Derfor igangsatte vi en praksis med at efterspørge en kønsrapportering hos vores samarbejdspartnere, en praksis, som er præsenteret i vores CSR-rapport fra 2022.

Vores samarbejdspartnere, gennem hele værdikæden fra advokater til underentreprenører, skal indrapportere på, hvor de står ift. kønsdiversitet i egen organisation. Derfor beder vi helt konkret om rapportering på tre aspekter: 1) antal og den procentvise andel af kvindelige medarbejdere i organisation, direktion og bestyrelse, 2) medarbejderomsætning for henholdsvis mandlige og kvindelige medarbejdere, for at undersøge deres fastholdelse af kvindelige medarbejdere og 3) hvorvidt de har en strategi for kønsdiversitet. Vi ser, at en strategi for kønsdiversitet er særdeles vigtig, da den indikerer en aktiv indsats for at fremme ligestilling og mangfoldighed på arbejdspladsen.

Vi sætter ikke måltal for vores samarbejdspartnere, men som bygherre ønsker vi at rette et fokus og skubbe dialog i gang gennem denne rapporteringsindsats. Måling af indsats og effekt tydeliggør udvikling, og det skaber et udgangspunkt for kollektivt at opnå bedre resultater og hæve ambitioner. Derfor følger vi udviklingen af den fælles indsats for kønsdiversitet, ved at anmode om opdaterede rapporteringer fra vores samarbejdspartnere og herved fastholde det vigtige fokuspunkt.

Vi arbejder i et dynamisk felt, med mange forskellige samarbejdspartnere, hvilket gør at direkte sammenligning på tværs af år en udfordring. Derfor følger vi udviklingen indenfor forskellige typer af samarbejdspartnere, såsom advokater, leverandører og mæglere. Herved kan vi stærkere sammenholde løbende resultater, på trods af årlig udskiftning i 'puljen' af gode samarbejdspartnere.

1) hvordan skal vi tænke diversitet i en bredere forstand, eks. hvilke indsatser kan vi initiere for etnisk diversitet og 2) hvordan kan vi fortsat – og i endnu højere grad – arbejde for en øget ligestilling og mangfoldighed.

Vores kodeks er blot 2 år gammelt, og selvom enkelte samarbejdspartnere har fået etableret egne diversitetsstrategier, ser vi endnu ikke en markant fremgang. Dog tror vi på, at synlighed er et vigtigt første skridt, og er engagerede i nu at dykke ned i de indsigter rapporteringen giver os, for at identificere næste skridt for vores position som bygherre. Vi oplever generelt en positiv respons fra branchen, hvor der er stor interesse for at tage fat på problemfeltet og deltage aktivt i dialogen.

Der er endnu vej at gå, og PensionDanmark ser fortsat stort potentiale i at påvirke og understøtte en udvikling mod en mere mangfoldig og derved stærkere arbejdsstyrke. Herved kan vi opbygge et bredere perspektiv og en større diversitet af ideer og erfaringer – et udfoldet potentiale, som vi skal indfri i fællesskab.