



CHARTER FOR FLERE KVINDER I LEDELSE

Indholdsfortegnelse

1	FORORD	3
2	ANALYSE	4
3	HANDLINGSPLAN '08/'09	4
4	MÅLINGER AF RESULTATER	5

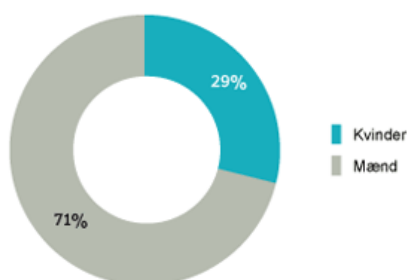
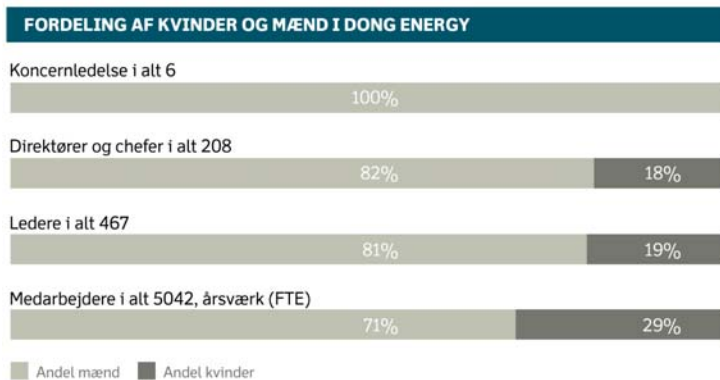
1 Forord

I DONG Energy ønsker vi at tilbyde vores medarbejdere spændende udviklingsmuligheder og relevante karriereveje. Vores størrelse og ressourcer gør, at vi har mulighed for at skabe en attraktiv arbejdsplads, hvor den enkelte medarbejder vil opleve at kunne udleve sine karrieremæssige ønsker.

Som energivirksomhed med mange økonomer og ingeniører har DONG Energy en overvægt af mænd blandt medarbejderne – og i sær blandt lederne, som i nogen udstrækning afholder kvinderne fra at søge. I dag er over halvdelen af de studerende på de videregående uddannelser kvinder, og det er vigtigt for os, at de har lyst til at arbejde i DONG Energy.

Vi mener samtidig, det er sundt for en virksomhed, der skal have et godt arbejdsklima, at man har en god blanding af kønnene, og det vil være en stor styrke for DONG Energy, hvis vi præges yderligere af flere forskellige typer kompetencer og måder at anskue og angribe problemstillingerne på.

Vi har brug for en mangfoldighed blandt medarbejdere, for hvis alle tænker det samme, så bliver der tænkt for lidt.



2 Analyse

Vi har foretaget analyse arbejde internt i DONG Energy for at opnå et konkret kendskab til, hvordan det står til med kvinder i ledelse i vores virksomhed. Undersøgelsen viste, at 71 pct. af de kvindelige mellemledere gerne vil avancere – og lige så mange mener, at de i høj eller nogen grad har mulighed for det i DONG Energy. De øvrige konklusioner i analyserne er, at kvinderne;

- er tilfredse med mulighederne for efteruddannelse
- ønsker bedre balance i ledelsesstil med større vægt på ledelseskompetencer ved siden af fagligheden
- ønsker bedre balance mellem vores værdier med større vægt på "lydhør" ved siden af "ansvarlig" og "målrettet"
- mangler kvindelige rollemodeller i virksomheden
- ønsker værktøj til at arbejde med balancen mellem arbejdsliv og privatliv

Efter undersøgelsens resultater har vi gennemført en workshop med 120 kvindelige og mandlige ledere i DONG Energy, hvor de har givet deres bud på fremtidens ledelse i DONG Energy. Visionerne drejede sig om lederrollen, balance og værdier. På baggrund af disse to tiltag har vi iværksat en konkret handlingsplan for 2008.

3 Handlingsplan '08/'09

Handlingsplanen for 2008 er både eksterne og interne aktiviteter.

- **Ændring af vores visuelle kommunikation**, så den fremstår mere imødekomende og appellerende til kvinder – uden at gå på kompromis med troværdigheden. Det er vigtigt for os, at dette er en proces, som vi gerne vil have, at vores ledere, medarbejdere og kommende medarbejdere har lyst til at deltage i. Kommunikation vil være synlig fra medio september 2008
- **Etablering af netværksgrupper på tværs af organisationen**. Der er etableret grupper, som skal løse projekter af strategisk betydning for virksomheden. Projekter, som allerede er beskrevet i vores strategi Direction 2015 og/eller vores Ansvarlighedsrapport. Hver netværksgruppe er tilknyttet en proceskonsulent samt en koncerndirektør, som er ejer af projektet
- **Rekrutteringsprocessen skal revurderes** inden udgangen af 2008 med henblik på at afdække, om vi i tilstrækkelig grad tilgodeser vores ønske om større mangfoldighed
- I **udarbejdelsen af vores personalepolitik**, som fremmer kvinders og mænds lige karrieremuligheder er der nedsat en arbejdsgruppe, som bl.a. skal se på dette punkt
- **Succession planning** i DONG Energy fokuserer specifikt på kvinder, hvor kolleger bliver bedt om at forholde sig til kvindelige kandidater/talenter

4 Målinger af resultater

Vi vil følge vores aktiviteter med målinger af resultater via vores kandidatdatabase, klimamåling og antallet af kvindelige leder og justere aktiviteterne herefter.

Evalueringen af vores aktiviteter for 2008 vil foregå løbende, og der vil blive set på yderligere aktiviteter for 2009/2010 i slutningen af dette år. Resultaterne af 2008 og de fremadrettede aktiviteter vil også blive offentliggjort i vores Ansvarlighedsrapport 2009.