



Charter for flere kvinder i ledelse

Baseline rapport for A.P. Møller - Mærsk A/S

A.P. Møller - Mærsk Gruppen er et internationalt konglomerat, som er repræsenteret i mere end 125 lande og spænder over en lang række forretningsområder. Organisationen er således præget af en mangfoldig kultur, hvor der lægges vægt på at rekruttere den bedste person til jobbet uanset køn, alder, nationalitet, seksuel orientering eller religiøs overbevisning.

Hvor virksomheden er kendetegnet ved mangfoldighed i bred forstand, anerkendes det samtidig, at der er områder, hvor særlige tiltag er nødvendige, hvis A.P. Møller - Mærsk skal forblive en moderne og attraktiv arbejdsplads i stand til at møde de udfordringer, der byder sig både nu og i fremtiden.

Baggrund og målsætning

A.P. Møller – Mærsk vælger at underskrive *Charteret for flere kvinder i ledelse* den 10. september 2009, fordi det er et område, hvor der er plads til forbedringer i virksomheden.

Ved aktivt at forpligte sig til arbejdet med mangfoldighed, forventer A.P. Møller - Mærsk at blive mere attraktiv for potentielle og eksisterende medarbejdere, at få adgang til en større og bredere talentmasse, samt at øge ledelsespotentialet i virksomheden.

Mangfoldighedsinitiativet lanceres først i Danmark men vil blive implementeret globalt i løbet af 2010 i henhold til lokaler normer og regulativer. Tal og tiltag i det nedenstående relaterer sig derfor primært til hovedkontoret i Danmark.

Udgangspunkt, mål og aspiration

Analyser viser, at A.P. Møller – Mærsk har en balanceret kønsfordeling ved ansættelse samt blandt junior medarbejdere.

Der sker imidlertid et skifte på mellemliderniveauet (*General Manager*-niveau) og omkring de 30 år, hvor antallet af kvindelige ansøgere daler, og mange kvinder enten forlader virksomheden eller ikke kommer videre i systemet.

Dette niveau er derfor et naturligt fokus- og indsatsområde, idet det er hér en del af kandidaterne til de to øverste ledelsesniveauer (*Director* og *Vice President*) i virksomheden forventes at skulle findes.

A.P. Møller - Mærsk har i dag 17% kvinder på *General Manager*-niveau, 9% på *Director*-niveau og 4% på *Vice President*-niveau.



Det er, som det fremgår af tabellerne nedenfor, virksomhedens aspiration at nå en signifikant højere kvindelig repræsentation på alle tre ledelsesniveauer over tid. Derudover er der opsat ambitiøse mål for andelen af kvindelige ansøgere samt evnen til at fastholde succesfulde kvinder i virksomheden.

Ledelsesniveau	2009	2014
<i>General Manager</i>	17%	20%
<i>Director</i>	9%	15%
<i>Vice President</i>	4%	10%

<i>Director-niveau</i>	2009	2014
<i>Antal kvindelige ansøgere</i>	11,4%	20%
<i>Fastholdelse af succesfulde kvinder</i>	95%	97%

Specifikke initiativer og indsatsområder

I forbindelse med tiltrædelsen til *Charteret* iværksætter A.P. Møller – Mærsk en række konkrete initiativer, der skal sætte fokus på mangfoldighed og medvirke til at opnå de opstillede mål uden at kompromittere virksomhedens bærende principper. Den overordnede målsætning er fortsat at ansætte den bedst kvalificerede til jobbet – uanset køn.

Specifikke initiativer og indsatsområder inkluderer:

- Øget fokus på fleksibilitet med henblik på at skabe bedre mulighed for balance mellem arbejds- og privatliv for den enkelte
- Tilsikre HR materiale og kommunikation er kønsneutralt og appellerer lige til begge køn – dette inkluderer ledelsesværktøjer, jobannoncer, m.m.
- Sikre at headhuntere præsenterer virksomheden for et kandidatfelt, som afspejler markedet
- Udvælgelse og synliggørelse af rollemodeller som skal være med til at drive mangfoldighedsinitiativet ved hjælp af vidensdeling, sparring omkring work-life balance og forskellige karriereveje
- Etablering af kvindelige netværksgrupper
- Etablering af website hvor det vil være muligt for medarbejdere, ledere og HR at finde generel information om mangfoldighed, inspirerende artikler, vejledninger og konkrete værktøjer

Kontakt mangfoldighed@maersk.com for yderligere information omkring A.P. Møller – Mærsk's arbejde med kvinder i ledelse og mangfoldighed.