

## Post Danmark

### Charter for flere kvinder i ledelse

Formålet med indsatserne for at få flere kvinder i ledelsen i Post Danmark er, udover at få alle talenter frem i lyset, at øge mangfoldigheden i chef- og ledergrupperne igennem en mere ligelig kønsrepræsentation, samt at skabe en virksomhedskultur der sikrer, at hvert enkelt individ kan udnytte sine kompetencer uanset køn. Den enkelte skal mærke, at kønnet ikke er til hinder for karriere.

I Post Danmark startede indsatserne for at få flere kvinder i ledende stillinger tilbage i 1993, hvor analysen ”Køn, karriere og kultur” blev gennemført. Analysen gav dengang et godt udgangspunkt for dialogen i virksomheden, og den blev fulgt op af en række aktiviteter.

Efterfølgende har der været iværksat adskillige nye initiativer med det formål at øge andelen af kvinder i ledende stillinger, herunder etablering af mentorordninger i udviklingsforløb, netværk for kvindelige chefer, afholdelse af Kick-off for kvindelige chefer og ”Årsdag for kvindelige chefer” med temaet ”Køn og ledelse”, analyser af relevant datamateriale internt og eksternt, herunder kønsopdeling i de årlige medarbejdertilfredshedsmålinger m.v.

Senest er gennemført en undersøgelse om mulige barrierer i Post Danmarks virksomhedskultur. Efter endt analyse kunne det konkluderes, at der eksisterer visse barrierer i virksomheden, der kan indvirke på kvindernes avanceringsmuligheder og dermed deres oplevelse af egne karrieremuligheder. Nedenstående indsatser for flere kvinder i ledelse er primært identificeret på baggrund af denne undersøgelse og dennes konklusioner, samt i en erkendelse af, at udviklingen på området går for langsomt.

Tiltrædelsen af chartret skal tages som udtryk for virksomhedens commitment på området, og rapporteringen i.f.t. chartret giver en god mulighed for at synliggøre indsatser og resultater samt at benchmarke med andre chartervirksomheder.

### Andelen af kvindelige ledere i Post Danmark

Fordelingen af mænd og kvinder på ledelsesniveauerne har ligget på et meget stabilt niveau siden 2003. Et niveau, hvor der er en signifikant mindre andel af kvindelige end mandlige chefer og ledere på især det højeste ledelsesniveau. Nedenstående viser andelen af kvinder.

Direktion og vicedirektørniveau (Niv.0 -1)	0 %
Decentrale direktører i linien (Niv.2)	14 %
Chefer (stabe, postmestre, filialchefer, funktionschefer) – (Niv.3)	37,5 %
Arbejdsledere/teamledere (Niv.4)	25 %

### Indsatser og mål for flere kvinder i ledelse 2008-2010

De foreløbige indsatser er formuleret med udgangspunkt i de 7 formulerede punkter i charteret, hvor det overordnede mål er at identificere og benytte potentielle lederkandidater af begge køn i ledige chefstillinger for dermed at opnå, at alle talenter bringes i spil.

### ***Indsatser***

- Fortsat udarbejde statistikker på antallet af kvindelige ledere og chefer på ledelsesniveauerne og forretningsenhedsniveauerne, for at kunne følge udviklingen på de igangsatte indsatser med eventuelle efterfølgende justeringer
- Dialogen internt i virksomheden skal tage udgangspunkt i de enkelte forretningsenheders situation vedr. kønsfordelingen, herunder mulighederne for at opstille egne mål/målsætninger for at gøre nogle realistiske indsatser
- Opstilling af KPI'ere på alle ledere som et supplerende værktøj i identifikationen af lederkandidater. "KPI-landkortet" skal vise performance på et række målepunkter og skal samtidig gøre det muligt at målrette indsatserne i.f.t at identificere flere kvindelige talenter
- Opstilling af mål for antal indstillinger af kvinder til Post Danmarks Talentbank for at sikre fremdriften i at identificere kvindelige kandidater
- Sammensætningen af holdene til chef- og lederuddannelser og førlederuddannelser skal balancere bedre mellem kvinder og mænd
- Post Danmarks kvalifikationskrav til chef- og lederstillinger revurderes ud fra et kønsperspektiv
- Udfaldet af rekrutterings- og selektionsprocesser til lederstillinger i Post Danmark fordelt på mænd og kvinder analyseres, herunder udarbejdes analyse af rekrutteringsprocesser i et kønsmæssigt perspektiv for at kunne identificere mulige barrierer i forbindelse med chef og lederrekruttering på alle niveauer
- Udvikling af et understøttende samtalskema, som skal hjælpe chefer i dialogen med lederen/medarbejderen under MUS. Den nuværende MUS-samtaleguide for ledere revurderes samtidig
- Mentorordninger og netværk (såvel interne som eksterne) tilbydes som et led i den enkelte kandidats kompetenceudvikling
- Kommunikation af, at Post Danmark ønsker flere kvindelige kandidater, intensiveres i Post Danmarks interne nyhedsblade, Intranet, Post Danmarks hjemmeside m.v.
- Afholdelse af fyraftensmøder for interesserede arbejdspladser i virksomheden med emnet kvinder og ledelse på dagsordenen

### ***Konkrete mål***

- Skabe en virksomhedskultur der sikrer, at hvert enkelt individ kan udnytte sine kompetencer uanset køn. Den enkelte skal mærke, at kønnet ikke er til hinder for karriere
- Øge den nuværende andel af kvindelige chefer på niveau 3 fra 37,5 til 40 %
- Øge andelen af kvindelige chefer på niveau 2 fra 14 % til min. 20 %

- Talentbankindstillinger.
  - Resultat 2008: 27 indstillinger.
  - Mål 2009: 50 indstillinger (min. 40% kvinder).
  - Mål 2010: 50 indstillinger (min. 40% kvinder).
  - Mål 2011: 50 indstillinger (min. 40% kvinder).