



# Charter for flere kvinder i ledelse

## Baseline rapport for TDC A/S

TDC A/S har valgt at tiltræde Charteret for *flere kvinder i ledelse* for at understøtte TDC's overordnede arbejde med mangfoldighedsledelse. Som Danmarks førende leverandør af IT- og kommunikationsløsninger har vores kunder i dag forskellige behov og forventninger, som vi skal opfylde.

Gennem en årrække har TDC været foregangsvirksomhed for mangfoldighedsledelse og høster fortsat anerkendelse for virksomhedens forretningsintegrerede initiativer som bl.a. betalt fædreorlov (Fars Kram), fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen med hjemmearbejdspladser, seniorordninger, etnisk integration og fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Mens nøgletallene for de fleste af områderne for mangfoldighedsledelse udvikler sig positivt, går kvinder i topledelse i TDC ikke i den rigtige retning. Derfor er TDC nu parat til at skærpe vores fokus på *flere kvinder i topledelse* og sætte nye ambitiøse mål til gavn for vores forretning. Dette skal ske med baggrund i, at vi i TDC opfatter mangfoldighedsledelse som en kompetence til at anvende forskellighed konstruktivt i udviklingen af en stærk forretning.

## Formål og forudsætninger

TDC anser *Charteret for flere kvinder i ledelse* som en vigtig parameter for TDC's mangfoldighedsledelse. Forudsætningen for, at TDC kan realisere de strategiske målsætninger for vækst og værdi, er, at vi har den rette person, på rette sted, til rette tid uanset køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering og får det optimale ud af vore medarbejdere. Det er TDC's ambition, at vi kan give lige muligheder for udvikling til alle medarbejdere. Forudsætningen er, at medarbejderen har kompetencen, motivationen og potentialet. Medarbejdere, der føler, at de kan være sig selv, yder mere - og er mere kreative. Endvidere bekræfter flere eksterne undersøgelser, at virksomheder med mere mangfoldighed skaber bedre resultater.

Med fokus på *flere kvinder i topledelse*, er det TDC's mål at repræsentere en attraktiv arbejdsplads, der reflekterer det danske samfund. Samtidig ønsker vi at øge og styrke rekrutterings- og ledelsespotentialet i TDC ved at tiltrække, udvikle og anvende alle talenter samt udnytte værdien af variation i kompetencer og erfaringsgrundlag. Og dermed styrke vores forretning.

## Mål og ambition

Af kønsfordelingen i TDC fremgår det, at medarbejdersammensætningen i TDC afspejler, at TDC er en arbejdsplads med historisk beskæftigelse af mandlige installatører og teleteknikere med langvarig anciennitet. Opgøres kønsfordelingen på mellemliderniveau, reflekterer det kønsmæssige split tallene for medarbejdersammensætningen og indikerer en balanceret kønsfordeling for TDC's generelle ledelsesniveau.

2009	Alle medarbejdere i TDC	Mellemliderniveau
Kvinder	36%	38%
Mænd	64%	62%

Men rettes fokus mod rekruttering til TDC's øverste ledelsesniveauer defineret ved TDC's Cheflønsprogram (Top250) samt pipeline i form af TDC's Talent Excellence Program af talenter med længerevarende uddannelse, har TDC en udfordring i at tiltrække og fastholde kvinder. Her vil TDC sætte nye ambitiøse mål for at få *flere kvinder i topledelsen*.

Øverste ledelsesniveau i TDC*	Ytd 2009	Mål: 2015
Kvinder	22%	33%
Mænd	78%	67%
Talent Excellence Program		
Kvinder	23%	34%
Mænd	77%	66%

\*) Ledere på TDC's Cheflønsprogram (Top250).

### Indsatsområder for *flere kvinder i topledelse*

Via de nedenfor beskrevne tiltag er det hensigten gradvis at rykke ved den underliggende kultur i TDC, således at vi sætter fokus på at identificere og gøre brug af hele talentmassen, når vi rekrutterer, udvikler og fremmer medarbejdere til det øverste ledelseslag og til talentpuljen. Dette inkluderer:

1. I Leder- & Talentudvikling lægges vægt på et **langtidsperspektiv for den enkeltes karriereudvikling** inkl. Talent Excellence Programmet, således at der tages hensyn til forskellige faser i et livsforløb. Dvs. perspektivering af en lederkarriere over tid; hvornår en ledelseskariere starter både efter endt videregående uddannelse og under hensynstagen til individuelle livsforløb.
2. Etablering af karrierefremmende **netværk med strategisk tyngde** med repræsentation af begge køn, herunder:
  - Partnering med andre virksomheder.
  - Intern buddy-ordning – med ledere i positioner hvor ambitionerne er opfyldt.
  - Opfordring til mandlige topledere om aktivt at åbne deres netværk for kvinder.
3. Sikre kommunikationsstrategi for:
  - **Worklife balance initiativer** inden for rammerne af det fleksible arbejdsliv:
    - Fars Kram-kampagne.
    - Flexibilitet i arbejdstidsbestemmelse.
    - Mødekultur.
  - **Synliggørelse af lederkarriereveje** for kvinder:
    - Brug af kvindelige ledere som talspersoner på Medarbejderportalen.
    - Positive historier om kvindelige leders karriereveje som rollemodel.
    - Signalværdi ved brug af Koncernledelsen som ambassadører for *flere kvinder i ledelse*.
4. Opstilling af måltal for andel af det underrepræsenterede køn ved **indstilling og udvælgelsesproces til Talent Excellence Program**, som reflekterer den kønsmæssige sammensætning af AC'ere i TDC.
5. **Udjævne lønforskel** på Cheflønsprogrammet mellem køn.
6. Måltal for **andel af det underrepræsenterede køn i kandidatfeltet ved selektionsprocesser til lederstillinger og nøglepositioner i Topledergruppen**. Ved mangel på kvalificerede interne kandidater af det pågældende køn, skal den kønsmæssige repræsentation sikres gennem ekstern Search & Selection.