

## Indberetning om charter for flere kvinder i ledelse 2012

Frederiksholms Kanal 21  
Postboks 2123  
1015 København K  
www.lige.dk

Telefon 3392 3390  
Telefax 3392 3913  
e-post lige@lige.dk

I forbindelse med tilslutning til Charter for flere kvinder i ledelse forpligter virksomheder og organisationer sig til at afrapportere om deres aktiviteter mindst hvert andet år. Nedenstående indberetningsskema indeholder de spørgsmål og problemstillinger som Ligestillingsafdelingen ønsker belyst i afreporteringen.

Spørgsmålene er bygget op omkring de 7 forpligtelser, der indgår i Charter for flere kvinder i ledelse, og som virksomheden/organisationen har tilsluttet sig i forbindelse med underskrivelsen af charterdokumentet.

### Virksomhedens/organisationens navn:

TDC A/S

### Kontaktperson:

Katrine Brusgaard

### Nedenstående indberetning er godkendt af

Dato: 240412      Underskrift: Inger Ørum Kirk      Stilling: Koncerndirektør

*Forpligtelse 1: At udarbejde en strategi eller plan for at få flere kvinder i ledelse, eller fastholde en lige balance og igangsætte initiativer herfor.*

### Spørgsmål 1

Har virksomheden/organisationen en nedskrevet strategi/plan for at få flere kvinder i ledelse?

Ja: X      Nej:

Hvis ja, er strategien/planen godkendt/vedtaget af ledelsen?

Ja: X      Nej:

*Forpligtelse 2: At udvikle mål/eller måltal for kvinder i ledelse, for andelen af kvinder på udvalgte ledelsesniveauer inden for et fastsat tidsrum eller for andelen af kvinder i talentpools eller pipeline.*

### Spørgsmål 2

Har virksomheden/organisationen fastsat mål/måltal for kvinder i ledelse?

Ja: X      Nej:



**Hvis ja til spørgsmål 2, uddyb venligst punkt 2.A. – 2.D. nedenfor:**

**2.A. Beskriv de måltal I har fastsat for kvinder i ledelse:**

Målet er en andel af kvinder i TDCs øverste ledelse også kaldet Top250:

Ult. 2012: 27%

Ult. 2013: 30%

Ult. 2014: 32%

Ult. 2015: 33%

Mål for andel af kvinder i Successions planlægningen:

Ult. 2012: 50%

Mål for andel af kvinder i TDCs Talentprogram

Ult. 2012: 31%

På de øvrige lederniveauer, er der ikke sat mål for kvinder i ledelse. Det realiserede niveau er 37% og dette følger andelen af kvinder generelt i TDC som er på 35%. Begge tal er ult. 2011

**2.B. Beskriv de handlinger/aktiviteter I har sat i gang for at nå måltallene:**

Etablering af kvindenetværk i 2010-2011, blandt kvinder i TDC. Samt et tilsvarende netværk i samarbejde med 4 andre virksomheder: Nykredit, DR, Finansministeriet og Dong.

Afholdelse af inspirationsmøder for kvindelige ledere om karriere.

Fra 2012:

Karrieresamtaler for kvinder med potentiale til ledelse på topniveau

Brug af kvindelige ledere som rollemodeller

Profilering af kvindelige ledere i TDCs direktion og Top250.

Mål for andel af kvinder i successions planlægningen. Hvor kvinder skal udgøre

50% af de navngivne successorer

TDC indgår i Operation kædereaktion.

**2.C. Beskriv status på jeres måltal/hvor langt I er nået:**

Kvinder i Top250:

Status ult. 2011: 22%

Kvinder i TDCs talentprogram:

Ved det nuværende programstart medio juni 2011 udgjorde kvinderne 36%. Programmet afsluttes ult. 2012.

Status på kvinders andel i successions planlægningen er ikke opgjort ult. 2011.

**2.D. Eventuelle forklaringer på manglende eller delvis opfyldelse af måltal:**

Ved evaluering af netværksaktiviteterne viste det sig, at kun enkelte har fået fremmet deres karriere ved at indgå i kvinde netværk, derfor er disse ikke blevet gendannet formelt i 2012. I stedet er der sket et refokus af både TDCs strategi for øget diversitet og flere kvinder i ledelse.

Strategien for 2012 for Kvinder i ledelse indgår nu i TDCs strategi for øget diversitet



i TDC.

Der vil være 4 områder der arbejdes videre med for at opfylde målene:  
Etablering af pipeline for ledertalenter, der sikrer at talenter bliver spottet og udviklet til at kunne påtage sig lederopgaver på forskellige niveauer. Dette vil også være i fokus ved rekruttering.

Successions planlægning, der aktivt anvendes ved besættelse af stillinger, og med mål for andel af kvinder som efterfølgere til leder stillinger

Brug af rollemodeller som andre kan blive inspireret af, rollemodellerne gøres synlige i TDCs organisation

Diversitet, fokus på øget diversitet i hele TDC.

*Forpligtelse 3: At sikre en personalepolitik som fremmer kvinder og mænds lige karrieremuligheder.*

### Spørgsmål 3

Har virksomheden/organisationen en personalepolitik i forhold til fremme af kvinder og mænds lige karrieremuligheder?

Ja: X	Nej
-------	-----

**Hvis ja, beskriv den sektion i personalepolitikken, der omhandler ligestilling:**

**Vi giver lige muligheder for alle og vil derfor**

- tage udgangspunkt i den enkelte medarbejder
- afspejle mangfoldigheden i samfundet
- respektere forskelligheder
- arbejde aktivt for en ligelig fordeling af mænd og kvinder på alle niveauer
- sikre, at fravær ved barsel, adoption og lign. ikke hindrer videre job- og karrieremuligheder.

*Forpligtelse 4: At ansættelsesprocedurer og rekruttering bidrager til at synliggøre kvindelige ledertalenter, så der er både kvindelige og mandlige kandidater ved intern og ekstern rekruttering.*

### Spørgsmål 4

Har virksomheden/organisationen en sektion om ligestilling i rekrutteringspolitikken eller i andre relevante dokumenter om ligestilling i forbindelse med rekruttering?

Ja: X	Nej:
-------	------

Det indgår i TDCs mangfoldighedsstrategi:

Det betyder, at vi skal gøre en særlig indsats for at bruge de mangfoldige ressourcer, der er blandt medarbejderne i TDC. Og når vi ansætter nye medarbejdere, skal vi ikke nødvendigvis kun ansætte dem, der ligner os selv, som har samme alder og køn, eller som vi kender i forvejen. Det skaber ikke nødvendigvis det rigtige match mellem medarbejder og job!



*Forpligtelse 5: At fastsætte et minimum for antallet af kvindelige kandidater, hvis der bliver gjort brug af headhuntere til rekruttering af ledere.*

### Spørgsmål 5

Bruger virksomheden/organisationen headhunterfirmaer i forbindelse med rekruttering af ledere?

Ja: X	Nej:
-------	------

**Hvis ja, fastsætter I et minimum for antallet af kvindelige kandidater i forbindelse med besættelse af lederstillinger?**

Ja: X	Nej:
-------	------

*Forpligtelse 6: At skabe rammer for den enkelte kvindes karriereudvikling gennem netværk, mentorordning eller andre konkrete initiativer.*

### Spørgsmål 6

Har virksomheden/organisationen taget initiativer til fremme af den enkelte kvindes karriereudvikling?

Ja: X	Nej
-------	-----

**Hvis ja, beskriv hvilke:**

Se pkt. 2.B og D.

*Forpligtelse 7: At dele erfaringer og resultater fra den indsats som sker på baggrund af charteret, f.eks. ved at bidrage til ligestillingsministeriets temaside på internettet om kvinder i ledelse.*

### Spørgsmål 7

Har virksomheden/organisationen taget initiativ til erfaringsudveksling med andre virksomheder/organisationer i forhold til sine charteraktiviteter ?

Ja: X	Nej
-------	-----

**Hvis ja; beskriv hvilke:**

Været aktiv deltagende i KIL-netværket mellem TDC, Nykredit, DR, Dong og Finansministeriet.

Indgår i DI's Diversity Think Tank

Deler viden ad hoc med andre virksomheder, feks. Maersk, DFDS og Vestas.

**Eventuelle yderligere bemærkninger til indsatsen for flere kvinder i ledelse**

--



Ministeriet  
for Ligestilling  
og Kirke

Denne indberetning bedes fremsendt til Ligestillingsafdelingen senest d. 25. april 2012, til specialkonsulent Dorte Eltard på email: doelt@lige.dk. Der skal gøres opmærksom på, at indberetningen vil blive offentliggjort på Ligestillingsministeriets hjemmeside.