



# Charter for flere kvinder i ledelse

## Baseline rapport for DSB

DSB er i dag en mangfoldig arbejdsplads. Vi har brug for medarbejdere med de rette kvalifikationer, motivation og engagement. Og vi ønsker således at tiltrække og ansætte medarbejdere med forskellige baggrunde, livsanskuelser og måder at leve på.

Vi har underskrevet **Charteret for flere kvinder i ledelse** fordi vi mener at:

- Chartret skal bruges til at videreudvikle aktiviteter inden for kvindelig talentudvikling i DSB
- Vi kan identificere og nedbryde barrierer for talentudvikling
- En af de største udfordringer er at få kvinder i DSB til at stå frem og lade deres talenter efterprøve
- DSB er en af Danmarks bedste arbejdspladser, hvor medarbejdertrivsel og udvikling er i fokus - hele tiden.

### Kvindelige ledere i DSB

DSB har som indledning til arbejdet med Charteret afdækket forhold inden for leder-sammensætningen, dels ved at gennemgå nøgletal, dels ved interviews af ledere på tværs af organisationen, niveau og køn. Udfordringen viser sig at ikke blot at være at udvikle kvindelige ledere/talenter til at indtage det ansvar, den position og de visioner god ledelse i DSB beforder. Den store udfordring ligger i at få kvinderne til at tale om deres karriere og udvikling.

I DSB anvendes et stillingsvurderingssystem til vurdering af lederstillinger (Mercer).

Mercerbånd	Stillinger
Bånd A	Administrerende direktør
Bånd B	Koncerndirektører
Bånd C	Underdirektører
Bånd D	Afdelingschefer
Bånd E	Kontorchefer, afdelingschefer, driftschefer
Bånd F	Værkstedschefer, afdelingsledere
Bånd G	Områdeledere, produktionsledere
Bånd H	Stationsledere, teamledere

DSB beskæftiger 70% mænd og 30% kvinder. Fordelingen mellem kønnene i lederstillinger er stort set identisk, da 68 % er mænd og 32 % er kvinder. Blandt førstelinjeledere i Mercerbånd G og H er der en jævn fordeling mellem mandlige og kvindelige ledere, men fra bånd F bliver den procentvise andel af kvinder stadig mindre op mod topledelsen. Den største udfordring ligger på chefniveau, hvor kvinderne udgør 26 %.

Køn	Medarbejdere	Ledere	Chefer
Kvinder	30 %	37 %	26 %
Mænd	70 %	63 %	74 %

(Ledere: bånd G-H, chefer: bånd B-F)



I vores talentprogram High Potentials, er kønsfordelingen mellem mænd og kvinder henholdsvis 63% og 37%, hvilket er en lille overrepræsentation af kvinder i forhold til den generelle kønsfordeling i DSB.

Køn	High Potentials
Kvinder	37 %
Mænd	63 %

I en interviewrunde med ti mandlige og kvindelige ledere/chefer primo 2010 fik vi kortlagt hvad der skal til for at være leder i DSB, eventuelle forhindringer for kvindelige ledere og endelig hvad DSB skal gøre mere af for at få flere kvinder i lederstillinger. Essensen fra interviewene var at:

- Mænd og kvinder karakteriserer god ledelse på samme måde, men vægter de enkelte karakteristika ved god ledelse såsom nærvær, vision, handlekraft etc. forskelligt afhængig af køn.
- De mentale barrierer spiller en stor rolle. Kvinder skal i højere grad end mænd opfordres direkte til at gå ledelsesvejen.

#### Indsatsområder

Udfordringen er ikke blot at udvikle kvindelige ledere/talenter til at indtage det ansvar, den position og de visioner god ledelse i DSB beforder. Den store udfordring ligger i at få kvinderne i DSB til at stå frem og lade deres talenter efterprøve.

#### Vores indsatsområder er at:

1. Fremme lige muligheder i rekruttering. Gennemgå rekrutteringsprocesser med henblik på at identificere evt. barrierer for kvindelige ansøgere og udarbejde forbedringsforslag.
2. Med udgangspunkt i Medarbejderudviklingssamtalerne sikre mulighed for udvikling gennem interne/eksterne netværk og udviklingsprogrammer.
3. Synliggøre kvindelige rollemønstre i intern og ekstern kommunikation.
4. Fastholde og prioriterer mangfoldighedskommunikation på et højt niveau.
5. Fastlægge mål og måltal for flere kvinder i ledelse.
6. Sikre forankring ved at involvere DSBs direktion, som sponsorerer og forretningsområderne, som de der arbejder lokalt med initiativerne, støttet af HR og Kommunikation, der arbejder med aktiviteter på tværs af organisationen.

#### Mål

Vi ønsker, at andelen af kvindelige ledere som minimum afspejler andelen af kvinder i DSB, som er 30 % pr. ultimo 2009. Det enkelte Mercerbånd skal balancere denne fordeling med minimum 30 % kvinder og 70 % mænd også, og

#### vores mål for ultimo 2011 er at

- Mercerbånd C-H opnår dette, hvilket pt. svarer til en tilstrømning på 8 kvinder
- Fastholde andelen af kvindelige ledere, Mercer-bånd G-H på 37 %
- Talentprogrammerne afspejler som minimum den generelle fordeling i DSB
- Ved headhunting skal der indstilles kvindelige kandidater
- Skabe en mangfoldig kultur, hvor ledelse bæres af forståelse for og indsigt i hvad lige muligheder indebærer.