



Måltal og handlingsplan med henblik på  
at sikre en mere ligelig kønsmæssig  
medarbejdersammensætning i  
Columbus-koncernen

## Indhold

|  |   |
|--|---|
| Begge køn skal være mere ligeligt repræsenteret i Columbus ..... | 3 |
| Mændene er i dag overrepræsenteret .....                         | 3 |
| Flere kvinder i lavere karriere-niveauer.....                    | 4 |

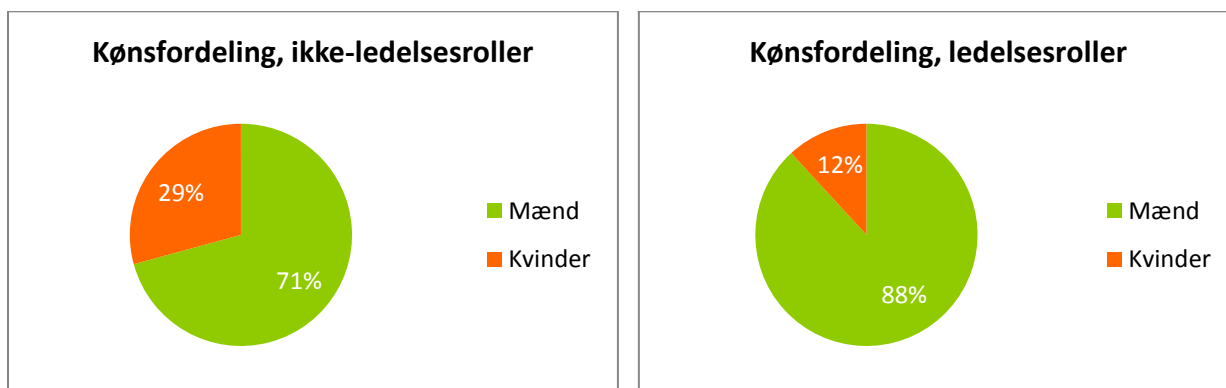
## Begge køn skal være mere ligeligt repræsenteret i Columbus

Columbus vil være en attraktiv arbejdsplads for både mænd og kvinder, og vi er af den overbevisning, at det har en positiv effekt på både arbejdsmiljø og bundlinje, at begge køn er fornuftigt repræsenteret på alle niveauer i virksomheden. Det er særdeles væsentligt, at alle medarbejdere oplever, at Columbus har en åben og fordomsfri kultur, hvor den enkelte kan udnytte sine kompetencer bedst muligt, og at alle uanset køn har de samme muligheder for karriereudvikling og lederstillinger.

## Mændene er i dag overrepræsenteret

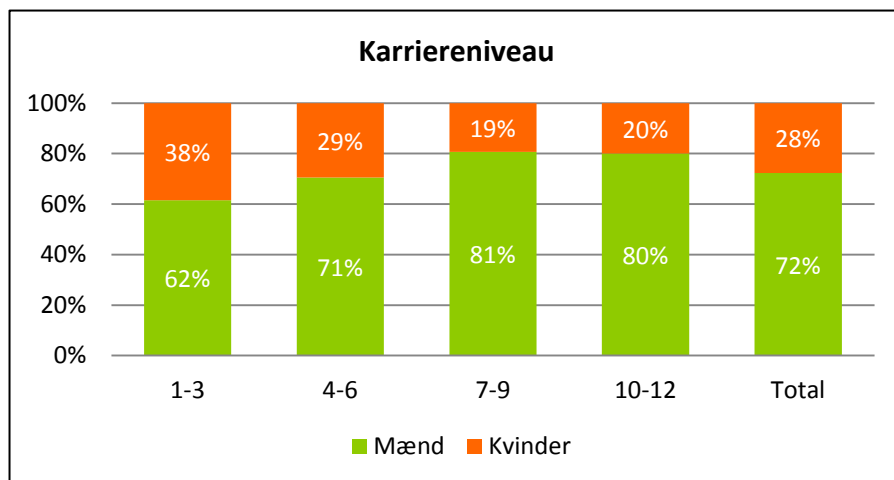
Aktuelt er den kønsmæssige sammensætning i Columbus på ikke-ledelsesniveau 29% kvinder og 71% mænd. Dette er ikke en unormal fordeling for vores branche, som traditionelt har haft flere jobroller, der tiltrækker mænd end kvinder. Det er primært tekniske roller, som IT-teknikere og programmører. Vi er overbevist om, at den transformation, som Columbus siden 2011 har gennemgået fra IT-virksomhed til industrifokuseret konsulentvirksomhed, og som vil fortsætte frem mod 2015, vil tiltrække flere kvindelige medarbejdere fremadrettet.

På ledelsesniveau er den nuværende kønssammensætning i Columbus 12% kvinder og 88% mænd. Der er altså en markant ulige kønsmæssig sammensætning, både generelt i Columbus og på ledelsesniveau. Dette er vi overbevist om vil ændre sig de kommende år, dels som følge af vores indsats på området, dels som følge af forretningens transformation til konsulentvirksomhed.



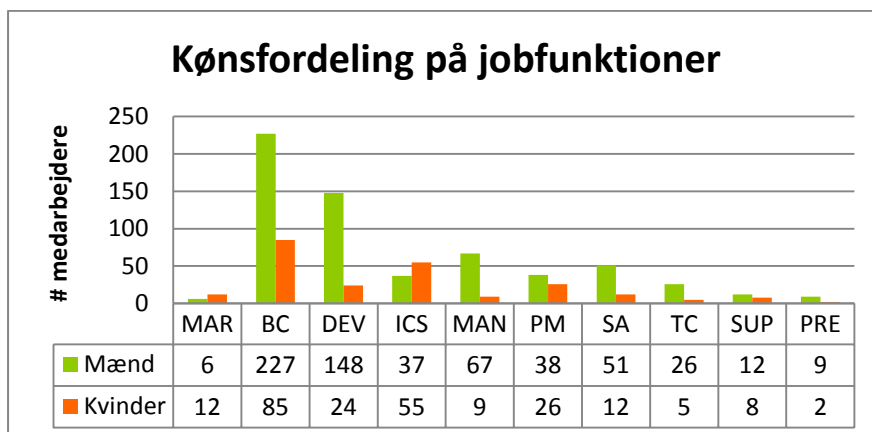
## Flere kvinder i lavere karriere-niveauer

I forhold til karriereniveau ses det, at andelen af kvinder er faldende fra og med karriereniveau 6. Det viser ikke kun, at der generelt er en ulige kønsmæssig sammensætning i Columbus, men også at vi har udfordringer i forhold til at bringe vores kvindelige medarbejdere op på de øvre karriereniveauer.



## Majoritet af kvinder i Marketing og Internal Client Services

Oversigten over den aktuelle kønsmæssige sammensætning på jobfunktioner viser, hvor vi i Columbus har særlige udfordringer i forhold til at øge andelen af kvindelige medarbejdere for at sikre en mere ligelig fordeling. Den viser også, at der er arbejdsområder, hvor vi i Columbus har en majoritet af kvinder, nemlig inden for Marketing og Internal Client Services. Endvidere er kønsfordelingen for projektledere 40% kvinder og 60% mænd.



| Roller |                          |
|--------|--------------------------|
| MAR    | Marketing                |
| BC     | Business Consultant      |
| DEV    | Developer                |
| ICS    | Internal Client Services |
| MAN    | Manager                  |
| PM     | Project Manager          |
| SA     | Sales person             |
| TC     | Technical Consultant     |
| SUP    | Support                  |
| PRE    | Pre-sales person         |

På bestyrelsesniveau er andelen af kvinder på nuværende tidspunkt 20%, idet én ud af 5 bestyrelsesmedlemmer er kvinde.

## **Målsætning: Øge andelen af kvinder på alle niveauer i Columbus**

Det er vores målsætning at øge andelen af kvindelige medarbejdere til minimum 30% af den samlede medarbejderstab i 2015.

Det er vores målsætning, at begge køn er repræsenteret på ledelsesniveau globalt i Columbus med mindst 20% i 2015.

Derudover er det vores målsætning, at begge køn er repræsenteret i Columbus' bestyrelse med mindst 40% i 2017.

## **Lokale og globale handlingsplaner**

Vi har valgt at inkorporere løbende måling af den kønsmæssige sammensætning i Columbus på lokalt og globalt plan, i forhold til karriereniveauer samt jobfunktioner i vores interne program, Competence and Career Framework. På den måde sikrer vi, at vi hele tiden har et grundigt og sandfærdigt billede af den kønsmæssige sammensætning i koncernen.

Competence and Career Framework er et struktureret system for kompetence- og karriereudvikling i Columbus, som alle medarbejdere på globalt plan er indrullet i, og data for den kønsmæssige sammensætning i virksomheden er således fremadrettet en del af dette system.

Competence and Career Framework bliver varetaget på lokalt plan for at sikre, at lokale udfordringer bliver håndteret på bedste vis. Bestyrelsen i moderselskabet har udstukket de overordnede målsætninger for programmet, og der bliver fulgt op på eksekveringen på halvårlig basis. Det vil fremadrettet således også gælde Columbus' målsætninger for en mere ligelig kønsmæssig sammensætning i virksomheden, generelt og på ledelsesniveau i særdeleshed.

Direktionen i Columbus vil overfor samtlige datterselskaber kontinuerligt understrege væsentligheden af og fordelene ved en fornuftig kønsmæssig sammensætning af medarbejdere. Ansvar for at iværksætte initiativer, der er tilpasset lokale udfordringer og behov, ligger hos datterselskaberne. Vi er overbevist om, at det vil sikre den mest effektive realisering af vores overordnede målsætninger på globalt plan.