



DanskeRederier



Handleplan for kvinder i shipping

Vi skal have flere kvinder i shipping – men hvordan?

Det kan være vanskeligt at vide, hvor man skal starte, og hvad man bør gøre for at tiltrække og fastholde flere kvinder.

Derfor har vi lavet denne handlingsplan, som forhåbentlig kan inspirere jer og være en hjælp til at komme godt i gang. Det er vigtigt, at vi lykkes med opgaven, og derfor vil vi i Danske Rederier gerne støtte jer i arbejdet hermed.

Handlingsplanen giver jer gode råd om alt lige fra mål for antallet af kvinder i organisationen, hvilke overvejelser man som organisation skal gøre sig ift. rekruttering og branding af virksomheden, og hvordan man udvikler en personalepolitik, som inkluderer kvinder.

Handleplanen giver et overblik over, hvilke aktiviteter I kan iværksætte for at lykkes med at nå de fastlagte mål, og giver samtidig mulighed for at skabe en tidshorison, som passer til rederiet.

Det er op til hver enkel organisation at beslutte rammen for rederiets målsætninger, tidshorison, konkrete aktiviteter og ansvarsfordeling, og denne plan er derfor hverken udtømmende eller skræddersyet, men kan benyttes på tværs af organisationer og sektorer til at kickstarte indsatsen.

Vi håber, at I kan drage nytte af dette værktøj i jeres bestræbelser på at rekruttere og fastholde flere kvinder i den maritime branche.

Med venlig hilsen

Anne W. Trolle



Målsætning for kønsbalance

Medio
2020

Primo
2021

Medio
2021

Primo
2022

Kønsbalance - fokuspunkt & action

Deadline

Ansvarlige

Gå forrest i ledelsen

Ledelsen af virksomheden sætter kønsdiversitet på dagsordenen ved at opstille målsætninger for væksten i antallet af/ den procentvise andel af kvindelige ansatte i virksomheden.

Målsætning for kønsbalance

Sæt kønsdiversitet på dagsorden ved at opstille målsætninger for væksten i antallet af den procentvise andel af kvindelige ansatte i virksomheden. Indsæt selv mål i procent i kasserne nedenfor.

Målsætning:

Stil mod en kønsdiversitet på minimum % kvindelige medarbejdere i den samlede virksomhed.

Opdel evt. målet i medarbejdergrupper som for ex.:

Søfarende: %

Landansatte medarbejdere: %

Management: %

Bestyrelsesmedlemmer: %

Mål ledelsen på udvikling i kønsdiversitet i forhold til de måltal, der er opstillet, samt på gennemførelsen af actions fra handleplanen.

Evaluér målsætningen hvert år og fremlæg for bestyrelsen.

Sæt kønsdiversitet som fast agendapunkt på de faste managementmøder.

1 år efter fastsættelse af mål

Følg udviklingen ved faste nedslagspunkter såsom fastholdelse, rekruttering og medarbejdertrivsel.

Mål den enkelte leder for dennes bidrag til en kønsbalanceret virksomhed, både i rekruttering, talentudvikling og fastholdelse.

Sørg for, at evaluering af ledelsens bidrag til en kønsbalanceret virksomhed indgår i medarbejdertrivsels-undersøgelser.

Vær bevidst om bias, værdisæt, sprog og handlinger.

Send hele ledelsen på kurser om bias, herskertechnikker, kønsbalance eller lignende, og tal om de "blinde vinkler" jævnlige.

Målsætning for kønsbalance fortsat

Medio
2020

Primo
2021

Medio
2021

Primo
2022

Kønsbalance - fokuspunkt & action

Deadline

Ansvarlige

Gør den ulige kønsbalance synlig, og informér medarbejderne om arbejdet med kønsdiversitet ved at tale om hvorfor kønsbalance er vigtigt for virksomheden på parametre som ressourcer, viden og omsætning.

Tal om kønsdiversitet på medarbejdermøder.

Gør kønsfordelingen synlig for alle enten fysisk eller virtuelt.



Medio
2020

Primo
2021

Medio
2021

Primo
2022

Branding - fokuspunkt & action

Deadline

Ansvarlige

Virksomhedens image er attraktiv for både mænd og kvinder

Gør virksomhedens udtryk ud mod samfundet attraktiv og inkluderende for både mænd og kvinder, herunder på både hjemmeside og SoMe.

Indret det fysiske arbejdsmiljø både til søs og på land tiltalende og inkluderende for begge køn.

Sørg for, at arbejdstøj er designet til begge køn.

Brug rollemodeller af begge køn i arbejdet med at fremvise virksomheden som en kønsdivers arbejdsplads.

Deltag de steder, hvor kvinder samles omkring den maritime branche.

Rekrutteringsprocessen

Medio
2020

Primo
2021

Medio
2021

Primo
2022

Rekrutteringsprocessen - fokuspunkt & action

Deadline

Ansvarlige

Slå stillinger op åbent og med den bredest mulige personlige profil. Skriv stillingsopslagene i et sprog, der henvender sig til begge køn. Sørg for, at stillingsopslagene er klare i udmeldingen af, hvilke faglige kompetencer der efterspørges.

Sørg for hver gang at have et ansættelsesudvalg bestående af begge køn.

Sørg for at udvælge både mandlige og kvindelige ansøgere til samtale.

Giv alle kandidater samme taletid.

Tal sammen inden og under forløbet om de forskellige bias, der kan være i forhold til vurderingen af kvindelige kandidater.

Benyt alternative rekrutteringspools - eks.vis. ingeniøruddannelsen til et job som superintendent.

Karriere- og talentudvikling

Medio
2020

Primo
2021

Medio
2021

Primo
2022

Karriere- og talentudvikling - fokuspunkt & action

Deadline

Ansvarlige

Sørg for, at der er lige muligheder for begge køn for karriereudvikling og faglig sparring. For eksempel ved at:

- have rollemodeller af begge køn på alle niveauer
- lave karrieretiltag, der er attraktive for begge køn
- træne centrale medarbejdere i, hvad ubevidst bias er, og hvilken effekt de har
- have systematisk fokus på karriereudvikling for både mænd og kvinder.

Ved ansættelses- el. onboardingssamtale fremlægges en karriereplan som viser, hvordan en karriere kan forløbe i rederiet. Eks. vis. hvordan et søjob kan blive til et landjob og vice-versa.

Tilbyd feedback på præstationer og sæt fokus på, at medarbejdere ses og anerkendes.

Drag omsorg for, at der spørges ind til work-life-balance ved medarbejdersamtaler og tilkendegiv, at det er vigtigt, at medarbejderne har tid til familielivet.

Hold karrieresamtaler med medarbejderne for at sikre, at der støttes op omkring medarbejdernes ambitioner om karriere og tilbud om den rigtige talentudvikling.

Læg vægt på bredere spektre af kvalifikationer eks. kreativitet og relationelle kompetencer.

Tilbyd dygtige medarbejdere en mentor med det særlige fokus at udvikle talent og karriereveje.

Sørg for en god on-boarding proces til både landbaserede job og til arbejdet på søen.

Synliggør karrieremuligheder til lands for dem, der starter til søs.

Giv de kvindelige medarbejdere mulighed for at sparre med andre kvindelige kolleger eller mulighed for at deltage i kvindenetværk.

Medio
2020

Primo
2021

Medio
2021

Primo
2022

Personalepolitik - fokuspunkt & action

Deadline

Ansvarlige

Sørg for at have en god barselspolitik ved for eksempel at:

- holde en tæt kontakt med dem, der er på barsels- og forældreorlov
- huske at invitere dem til sociale eller fagligt relevante arrangementer og seminarer
- at opfordre mænd og kvinder på lige fod til at afholde barsels- og forældreorlov.

Kontrollér at der er lige løn mellem køn - sørg for at skævheder rettes op.

Indarbejd initiativer om kønsbalance og ligestilling i personalepolitikken f.eks. måltal, mentormuligheder, talent- og karrieremuligheder mv.

Kontrollér at personalepolitikken afspejler at:

- virksomheden har klare mål for kønsdiversiteten
- virksomheden har ligestilling i karrieremuligheder og løn
- der er sammenhæng mellem virksomhedens værdier og de medarbejdere, virksomheden belønner
- både mænd og kvinder opmuntres til at søge lederstillinger og nye udfordringer og større ansvarsområde.
- medarbejdere af begge køn sikres en tryk barsel, herunder tilknytning til virksomheden og tilbagevenden efter endt barsel.

Konflikthåndtering

Medio
2020

Primo
2021

Medio
2021

Primo
2022

Konflikthåndtering - fokuspunkt & action

Deadline

Ansvarlige

Skab et arbejdsmiljø, hvor der tales om trivsel på arbejdspladsen.

Indfør og synliggør nultolerance for mobning og chikane i både ord og handling.

- Giv både mundtligt og skriftligt udtryk for denne holdning, og beskriv virksomhedens forpligtelse til at udrydde chikane og mobning
- Lav klare retningslinjer for konflikthåndtering
- Sørg for at handle konsekvent når konflikter opstår.
- Giv mulighed for at hændelser - både til søs og på land - kan indberettes til en neutral funktion
- Følg op- tal med medarbejderne om de hændelser, der opstår.

