

Base-line rapport for kvinder i ledelse i Kystdirektoratet.

11-03-2009

Indledning

Kystdirektoratet har tilsluttet sig Charter for flere kvinder i ledelse som et naturligt led i Kystdirektoratets udvikling af politikker og virksomhedskultur gennem de seneste år. Denne udvikling har blandt andet haft som mål at fremme ligestilling og mangfoldighed.

Kystdirektoratet har udviklet sig fra at være en til dels mandsdomineret arbejdsplads til i dag at have en mere ligelig kønsfordeling og mangfoldighed blandt alle kategorier af medarbejdere – også ledere.

Ledelsesopgaven i Kystdirektoratet er forankret ved fem afdelingschefer, heraf er to i dag kvinder. De kvindelige afdelingschefer udgør hver deres eksempel på, hvordan der er kommet og kan komme flere kvinder i ledelse i Kystdirektoratet. Det er sket gennem gode vilkår og muligheder for udvikling internt af talentet hos ledere af begge køn og rekruttering af ledere af begge køn gennem de seneste år.

Strategi

Fremadrettet vil Kystdirektoratet arbejde for at fastholde, udvikle og rekruttere kvinder i ledelse. Det vil fortsat være et væsentligt led i Kystdirektoratets strategier og politikker, at der er fokus på en ligelig kønsfordeling og kvinder i ledelse i Kystdirektoratet.

Mål

Målet er at sikre en forsat ligelig kønsfordeling blandt afdelingscheferne i Kystdirektoratet, herunder vilkår og muligheder for ledere af begge køn i forbindelse med fastholdelse, udvikling og rekruttering.

Personalepolitikker

I kystdirektoratet er der fokus på working balance. Kystdirektoratets livsfasepolitik, som blev vedtaget i 2008, har til hensigt at bidrage til balance mellem arbejdsliv og privatliv for den enkelte medarbejder. De muligheder og tiltag der ligger i livsfasepolitikken kan i høj grad være understøttende for fastholdelses- og udviklingsdelen af strategien. Både mænd og kvinder i ledelse i Kystdirektoratet skal have vilkår og muligheder, der kan skabe balance i mellem arbejds- og privatlivet. I den videre implementering af livsfasepolitikken fastholder og udvikler vi fortsat en kultur, der er åben over for, at ledere af begge køn har forskellige individuelle behov og muligheder i forhold til livsfaseperspektivet.

Rekruttering

Kystdirektoratets rekrutteringspolitik står i en helhed over for at skulle revurderes og udvikles i nærmeste fremtid. I den forbindelse vil vi indarbejde forhold, der kan understøtte rekrutteringsdelen af strategien. Vi vil have fokus på, hvorledes vi tiltrækker ansøgere af begge køn, og vi vil sikre, at en ny rekrutteringspolitik medvirker til at nedbryde evt. barriere for kvinder i vores rekrutteringsprocesser.

Karriereudvikling, netværk mv.

Gode udviklingsmuligheder for den enkelte kvinde i ledelse i Kystdirektoratet er et vigtigt led både i fastholdelses- og udviklingsdelen af strategien. Vil vi til stadighed og inden for de mulige rammer udvikle vores ledere af begge køn på lige vilkår i form af intern lederudvikling og eksterne uddannelsesmuligheder. Vi vil have fokus på, at kvinder i ledelse i kystdirektoratet gennemfører uformel såvel som formel kompetenceudvikling. Vi er åbne over for ethvert udviklingsinitiativ, som den enkelte måtte finde relevant i forhold til behov for udvikling.

Videndeling af resultater mv.

Vi vil dele vores viden og resultater med andre institutioner og styrelser under Transportministeriet, og stille forslag i denne kreds til, at vores fælles viden formidles til ligestillingsministerens tema-side på internettet om kvinder i ledelse. Herudover vil vi i muligt omfang dele viden med lokale samarbejdspartnere.