

Ligestillingsplan Odsherred Kommune

Det er et krav i Horizon Europe, at offentlige organisationer i forbindelse med deltagelse i programmets projekter beskriver og publicerer deres ligestillingsplan. I Odsherred Kommune arbejder vi med ligestilling, men under en bredere overskrift i form af mangfoldighed. For os handler ligestilling om ligestilling mellem mænd og kvinder og om ligestilling blandt alle mennesker uanset køn, race, alder, seksualitet, etnicitet og religiøse tilhørsforhold. [Her](#) kan du læse vores mangfoldighedspolitik. Odsherred Kommune har et ønske om at være kendt for at være landets mest fleksible og mangfoldige arbejdsplads, til glæde og gavn for både borgere, civilsamfund, virksomheder og ansatte.

Data og monitorering

Odsherred Kommune indsamler og behandler oplysninger om kønsfordeling og ligestilling i kommunen på forskellig vis:

- Hver måned leverer Odsherred Kommune data om lønninger, fordeling af køn, sygefravær, personaleomsætning, barsel og lignende data til KRL Sirkas offentlige hjemmeside.
- Odsherred Kommune laver en ligestillingsredegørelse hvert tredje år som følge af ligestillingsloven. Redegørelsen drøftes i Hovedudvalget, hvilket er det øverste udvalg i kommunens MED-system, hvorefter den følger forelæggelsesproceduren i delegationsplanen og til sidst godkendes i Økonomiudvalget. Ligestillingsredegørelsen for 2023 kan findes på dette link: [Ligestillingsredegørelse for kommunerne](#)
- Det er muligt for alle ledere og nogle administrative medarbejdere at trække rapporter i kommunens lønsystem, som viser kønsfordelingen i lederens egen afdeling eller på lederens eget område.
- Hvert tredje år gennemfører Odsherred Kommune en APV og trivselsmåling, hvor kommunen bl.a. spørger, om medarbejderne oplever, at Odsherred Kommune er en rummelig arbejdsplads med respekt for forskelligheder. Der bliver også spurgt ind til, om medarbejderne oplever krænkende handlinger, herunder uønsket seksuel opmærksomhed. Lederne har pligt til at reagere på resultaterne af APV og trivselsmålingen, hvis der er tegn på mistroivsel blandt medarbejderne.
- Hvert år udarbejder Odsherred Kommune en arbejdsmiljø- og personaleredegørelse, som også indeholder data om kønsfordelingen af medarbejderne i kommunen. Redegørelsen behandles politisk i fagudvalget, p.t. i Trivsels-, Sundheds- og Forebyggelsesudvalget, og i Økonomiudvalget samt administrativt i Hovedudvalget. Redegørelsen er offentlig tilgængelig i forbindelse med den politiske behandling.

Dedikerede ressourcer

I alle kommunens administrative funktioner, herunder HR, Løn og Personalejura, dedikeres der ressourcer til arbejdet med ligestilling. Arbejdet sker i samarbejde med MED-samarbejdsudvalg, hvor der blandt andet indtænkes ligestilling i arbejdsgrupperne under Hovedudvalget, hvor det er relevant. I Odsherred Kommune er der desuden en forventning om, at der arbejdes med ligestilling i hele organisationen. Ansvaret ligger i alle medarbejdergrupper og hos hver enkelte leder. I Odsherred Kommunes personalepolitik står der beskrevet, at vi ser forskellighed som en styrke, og at vi baserer vores ledelse på tillid og ligeværdighed. Vi har også en lønpolitik som understøtter, at der i Odsherred Kommune er lige løn for arbejde af lige værdi.

I kommunens retningslinje om krænkende handlinger står der desuden, at alle ansatte har pligt til at omgås hinanden med respekt og værdighed, og at vi skal acceptere hinandens

forskelligheder. Hvis en ansat opfører sig i strid med retningslinjerne om krænkende handlinger, kan det få ansættelsesretlige konsekvenser.

Ydermere er det beskrevet i Odsherred Kommunes mangfoldighedspolitik, at vi:

På arbejdspladserne

- Ser og bruger menneskers forskellighed som en styrke og kvalificerende for opgaveløsningen.
- Deler og taler om de dilemmaer, vi støder på - og i dialogen møder vi hinanden med nysgerrighed og ligeværd.
- Drøfter mangfoldighed på den enkelte arbejdsplads, dvs. i de lokale teams, på personalemøder, i LMU (Lokale MED-udvalg), CMU (Center-MED-udvalg) og Hovedudvalget og i større samlinger på tværs i organisationen.
- Drøfter mangfoldighed i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

I organisationen

- Reviderer rekrutteringsprocesser og sprogbrug, så vi tydeligere viser organisationens prioritering af mangfoldighed.
- Fornyer organisationens styringsdokumenter med mangfoldigheden in mente.
- Spørger i den årlige arbejdsmiljødrøftelse til hver enkelt arbejdsplads' konkrete drøftelser og handlinger.
- Understøtter ledere og samarbejdsorganisation i at videreudvikle en inkluderende kultur.

Kapacitetsopbygning og træning

Der er stort fokus i Odsherred Kommune på at oplære og træne ledere og medarbejdere som er involveret i rekruttering i, hvordan de skriver jobannoncer, der tiltrækker begge køn lige meget. Odsherred Kommune stiller annonceskabeloner til rådighed, som skal sikre, at stillingsopslaget er rettet ligeligt mod begge køn. Der bruges også rekrutteringsmateriale, som er aktivt rettet mod at tiltrække begge køn. Der er desuden ingen krav om, at ansøgere skal opgive deres alder eller køn, når de søger en stilling i Odsherred Kommune, og alle uanset alder, køn, etnicitet, seksualitet og religiøse tilhørsforhold opfordres til at søge stillingerne.

Hvis ansøgeren har valgt at oplyse sit køn, når de ansøger til en stilling i Odsherred Kommune, bruges denne data til at udarbejde statistikker, hvor vi kan se, om stillingsopslagene i kommunen reelt set tiltrækker ansøgere af begge køn ligeligt.

Andre indsatser

Ud over at træne organisationen i at udarbejde stillingsopslag, der skal tiltrække begge køn ligeligt, arbejder vi også med projekter, der skal fremme ligestillingen hos medarbejdere, der allerede er ansat i Odsherred Kommune.

Vi er med i projektet *En Fremtid med Fuldtid* mellem KL og Forhandlingsfællesskabet. Mange deltidsansatte i Odsherred Kommune er kvinder i omsorgsfag. Ved at få disse faggrupper op i tid, øger vi den økonomiske ligestilling mellem kønnene ved at øge kvindernes indtægt og dermed gøre dem mere økonomisk uafhængige. Samtidigt stiger indbetalingen til deres pension, så de kan fortsætte deres økonomiske uafhængighed ind i seniorlivet.

Indsatsen om flere på fuld tid spiller godt sammen med Odsherred Kommunes arbejde med fleksibel arbejdstid. Den fleksible arbejdstid gør, at det i endnu større grad er muligt for kvinder at gå op i tid, samtidigt med at de kan få et familie- og fritidsliv til at hænge sammen.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Claus Steen Madsen'.

Claus Steen Madsen
Kommunaldirektør