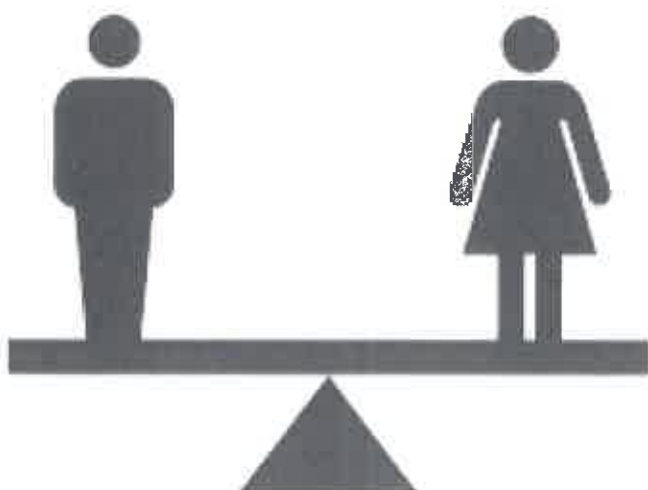


Personale og Digitalisering



Gender Equality Plan - Ligestillingsplan

// 2021



Indhold

Ringkøbing-Skjern Kommunes arbejde med ligestilling.....	3
Personalepolitisk redegørelse.....	3
Ligestillingspolitikken	4
Ligestillingsredegørelsen	4
Evaluering af ligestillingsplanen i Ringkøbing-Skjern Kommune.....	4

Ringkøbing-Skjern Kommunes arbejde med ligestilling

Det er et krav i Horizon Europe (EU's rammeprogram for forskning og innovation), at offentlige organisationer pr. 1. januar 2022 har udarbejdet en ligestillingsplan (Gender Equality Plan), før de kan deltage i Horizon Europe-projekter. En Gender Equality Plan er en strategi for, hvordan organisationer planlægger at identificere, måle og løse problemer med kønsskævhed.

I Ringkøbing-Skjern Kommune arbejdes der med ligestilling mellem kønnene i flere forskellige sammenhænge.

Der udarbejdes hvert år en Personalepolitisk redegørelse med data på personaleområdet herunder inddrages kønsaspektet vedrørende ledelse, sygefravær mv.

Der udarbejdes hvert 4. år i HovedMED en Ligestillingspolitik, med generelle mål for de kommunale arbejdspladser.

Der udarbejdes hvert 3. år en Ligestillingsredegørelse, der er en status på, hvordan det går på dette område, herunder også hvilke indsatser med kønsmæssige aspekter, der er igangsat omkring borgerne.

Samlet set giver dette Ringkøbing-Skjern Kommune en baggrund for at arbejde med ligestilling mellem kønnene. I kraft af at Ringkøbing-Skjern Kommunes geografiske placering, er der særlige rekrutterings problematikker. Derfor er der i høj grad fokus på rekruttering og fastholdelse samt flere medarbejdere på fuldtid. I forhold til ligestillingsproblematikken er der et stærkt kønsmæssigt aspekt i deltidsansættelserne, da det giver kvinderne en lavere livsløn.

Ligestillingsplanen forankres hos og underskrives af kommunaldirektøren.

Ligestillingsplanen er tilgængelig på kommunes hjemmeside www.rksk.dk

Personalepolitisk redegørelse

Formålet med en personalepolitisk redegørelse er at skabe et generelt overblik over Ringkøbing-Skjern Kommunes ansatte og synliggøre det grundlag, der arbejdes ud fra på personaleområdet.

Personalepolitisk redegørelse rummer endvidere data omkring antal ansatte, kønsfordeling og andre relevante data vedrørende personalet. Personalepolitisk redegørelse udarbejdes hvert år omkring september.

Den personalepolitiske redegørelse er et HR-værktøj til at understøtte den politiske vision - Naturens Rige og Direktionens strategiplan der skal sikre opnåelse af byrådets vision.

Redegørelsen samler organisatorisk viden om de HR-forhold, der ligger til grund for indsatsområderne: rekruttering, kompetenceudvikling, ledelse, lønudvikling, fravær, trivsel og arbejdsmiljø samt øvrige personalepolitiske tiltag.

Link: <https://www.rksk.dk/om-kommunen/ledige-jobs-uddannelse-og-kommunen-som-arbejdsplads/kommunen-som-arbejdsplads>

Ressourcer: En gang om året, udarbejder Personaleafdelingen personalepolitisk redegørelse, hvorefter den drøftes i Direktionen, Chefforum, HovedMED og Økonomiudvalget.

Ligestillingspolitikken

Formålet med Ligestillingspolitikken er at skabe forskellighed på de kommunale arbejdspladser i Naturens Rige og derved bidrage til et bedre arbejdsmiljø og en bedre opgaveløsning.

Vores holdning er at kønnes forskellighed og mangfoldighed skaber udvikling og fornyelse. Ligestilling opnås dog ikke ved at behandle forskellige medarbejdere ens. Ligestilling opnås, når forskelligheder respekteres og anerkendes som værdifulde for løsningen af kommunens opgaver.

Link: <https://www.rksk.dk/om-kommunen/ledige-jobs-uddannelse-og-kommunen-som-arbejdsplads/personalepolitikker/ligestillingspolitik>

Ressourcer: En arbejdsgruppe under HovedMED udarbejder ligestillingspolitikken med assistance af en HR-udviklingskonsulent. Den revideres hver 4 år, og det overvejes løbende, om der er behov for ændringer.

Ligestillingsredegørelsen

Alle kommuner, regioner og staten skal efter ligestillingslovens § 5 og 5a indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år.

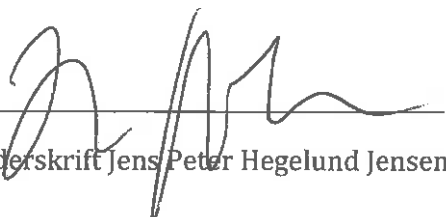
Link: <https://www.rksk.dk/om-kommunen/ledige-jobs-uddannelse-og-kommunen-som-arbejdsplads/ligestilling-i-ringkoebing-skjern-kommune>

Ressourcer: HR- udviklingskonsulent og Personalekonsulent udarbejder ligestillingsredegørelsen, hvorefter den drøftes i HovedMED, og behandles derefter i Økonomiudvalget og Byrådet.

Evaluering af ligestillingsarbejdet i Ringkøbing-Skjern Kommune

Direktionen, Chefforum og HovedMED evaluerer arbejdet med ligestilling som et opmærksomhedspunkt i Personalepolitisk redegørelse. Som opfølgning på ligestillingsaspekterne inddrages i Personalepolitisk redegørelse indikatorer for kvinder på deltid/fuldtid. Dette relateres også til fokus på rekruttering og fastholdelse.

Dato: 9/12 -2021



Underskrift Jens Peter Hegelund Jensen