



Ligestillingsplan 2023

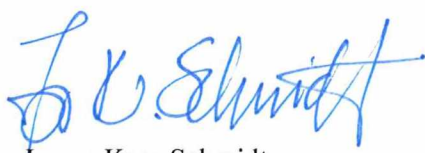
Forord

Det er vigtigt for Randers Kommune at fremme ligestilling i vores organisation så alle uanset køn, identitet eller seksuel orientering har mulighed for at udvikle sine kompetencer og kerneopgave til gavn for borgerne. Vi ønsker en mangfoldig organisation med en tryk og respektfuld kultur. Derfor er Ligestillingsplanen 2023 er vigtigt skridt i den retning.

Som Kommune er vi hver dag i kontakt med mange mennesker og spiller en stor rolle i borgernes liv og levedmuligheder. Derfor har vi fokus på, hvordan vi skaber lige muligheder og frihed til at leve det liv, borgerne ønsker at leve. Heri ligger et personligt ansvar for den enkelte, men også et fælles ansvar for at rumme forskellighed og mangfoldighed. Sammen med Randers Kommunes KønsLigestillingspolitik og Personale og Ledelsespolitik er ligestillingsplanen således et skridt i denne retning.

Ligestillingsplanen danner rammen for det nuværende og fremtidige arbejde, vi har i forhold til ligestilling, og planen giver samtidig mulighed for, at Randers Kommune opfylder de krav, EU har fastlagt for at kunne søge EU-midler via Horizon Europes-rammeprogram. Midlerne kan bidrage til byudvikling på flere områder.

Jeg håber, at planen vil inspirere til dialog og samarbejde om ligestilling på tværs af Kommunens organisation.



Jesper Kaas Schmidt
KommunalDirektør

Indhold

Randers Kommunes Ligestillingsplan	3
Personale og ledelsespolitik	3
Kønsligestillingspolitikken	3
Målsætning, indikatorer og dedikerede ressourcer	4
Data og monitorering	4
Undervisning og håndtering af kønsbias	5
Vejledning til de fagforvaltninger der ønsker at søge	5

Randers Kommunes Ligestillingsplan

Ligestillingsplanen beskriver, hvordan Randers Kommune forholder sig til og arbejder med kønsligestilling. Derudover er det et krav for offentlige organisationer at have en Ligestillingsplan, for at kunne søge midler hos EU's rammeprogram for forskning og innovation (Horizon Europe).

I det følgende gennemgås en række politikker, der sikrer det fremadrettede arbejde med kønsligestilling, diversitet og inklusion for medarbejdere og borgere i Randers Kommune.

Personale og ledelsespolitik

Ordentlighed, Ligeværdighed, Udvikling og Frihed er værdier som udgør en central del af Randers Kommunes [Personale- og ledelsespolitik](#). Politikken har til formål at støtte gode vilkår og udviklende rammer for både ledere og medarbejderne. Derudover skal politikken understøtte, at der arbejdes professionelt med rekruttering, tilknytning og arbejdsplads kultur.

Vi udfordrer traditionelle forestillinger om "mandefag" og "kvindefag" og vi vil være en attraktiv arbejdsplads for alle. Vi har en "respektfuld kultur og kommunikerer fordomsfrit og ligeværdigt. Ingen skal føle sig krænket på grund af alder, køn, politisk overbevisning, religion eller seksuel orientering. Vi bakker hinanden op og siger fra overfor chikane, sexistisk sprogbrug og diskriminerende adfærd" (Personale og ledelsespolitikken, 2022).

Kønsligestillingspolitikken

[Kønsligestillingspolitikken](#) er blevet til i et tæt samarbejde mellem politikere, ledere og medarbejdere i Randers kommune. Byrådet og Hovedudvalget har i udformningen af politikken haft en særlig fælles opgave.

Politikken understøtter Randers Kommunes ønske om at både børn, unge og voksne har mulighed for at udleve dem, de er og at leve det liv, de ønsker. Politikken skal bidrage og inspirere til en mangfoldig forståelse af køn, identitet og seksualitet og ligeledes inspirere til at være nysgerrige og stille spørgsmål ved vante måder at gøre ting på. Politikken udstikker således en fælles retning for det videre arbejde med kønsligestilling på tværs af Kommunens direktørområder.

Kønsligestillingspolitikken i Randers Kommune har tre hovedområder med hver sine tematikker:

1. Kønsligestilling på arbejdspladsen
2. Kønsligestilling i vores serviceydelser
3. Kønsligestilling for borgere i Kommunen

Data og monitorering

Randers Kommune monitorerer data indenfor kønsligestilling både i Ligestillingsredegørelsen som tilgår Byrådet og ressortministeriet hvert tredje år og i Personale og arbejdsmiljøredegørelsen som tilgår Byrådet hver andet år. Data indeholder blandt andet kønsfordeling i forhold til personalet som helhed, i ledelse og i ansættelsesnorm. Kønsmæssigt fordeler personalet og forskellige lederniveauer sig på følgende måde:

	Kvinder målt i procent	Mænd målt i procent
Personale	80 % (6016,1)	20 % (1503,1)
Niveau 1 (Topchefer)	16,7 % (1)	83,3 % (5)
Niveau 2 (Chefer)	36,9 % (9)	63,1 % (15,4)
Niveau 3 (Ledere og Specialister)	74,9 % (198,6)	25,1 % (66,6)

Kilde: KRL Sirka (Tallene er et særudtræk fra KRL), juli 2022.

Note: Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd (opgjort i årsværk).

Målsætning, indikatorer og dedikerede ressourcer.

I Randers Kommune arbejdes der med ligestilling på flere måder:

- Der er gennemført en kønsligestillingskonference med deltagelse af Byråd, Hovedudvalg, ledere, medarbejdere samt råd og udvalg til drøftelse af kønsligestilling i Randers Kommune.
- Som led i arbejdet med Kønsligestillingspolitikken har hvert chefområde gennemført konkrete initiativer til understøttelse af kønsligestilling både på arbejdspladsen, i serviceydelserne og i forhold til borgerne. Her er afsat de nødvendige ressourcer til initiativerne.
- Byrådet og Hovedudvalg har drøftet en opsamling på Kønsligestillingspolitikken for evaluering, debat og ønsker om yderligere initiativer.
- Hvert 2. år udarbejdes en Personale- og Arbejdsmiljøredegørelse, hvor blandt andet kønsligestilling monitoreres og behandles. Redegørelsen tilgår Byråd og Hovedudvalg.
- Hvert 3. år udarbejdes Ligestillingsredegørelsen til Digitaliserings- og ligestillingsministeriet med udgangspunkt i konkrete data og initiativer. Redegørelsen tilgår Byråd og Hovedudvalg.
- Hvert 3. år gennemføres Koncernfælles Trivselsmåling, herunder lovpligtig arbejdspladsvurdering (APV) for alle medarbejdere og ledere. Heri indgår spørgerammer omkring ligestilling herunder krænkende handlinger, uønsket seksuel opmærksomhed (seksuel chikane) samt i forhold til oplevelse af diskrimination på grund af køn. Resultater fra trivselsmålingen tilgår Byråd og Hovedudvalg.

Undervisning og håndtering af kønsbias

Der er kommunalt udarbejdet materialer i form af dialogkort, ark og PowerPoints, som de enkelte arbejdspladser kan anvende i deres arbejde med at fremme kønsligestilling på arbejdspladsen og i mødet med borgerne. Derudover faciliteres der drøftelser på forskellige niveauer og fora f.eks. i forbindelse med MED-møder samt kompetenceudvikling af AMR/TR og ledelse.

Vejledning til de fagforvaltninger der ønsker at søge

For at kunne ansøge fondsmidler ved Horizon Europe-programmet skal den organisation/virksomhed man arbejder i have en ligestillingsplan. Det er ikke nødvendigt at vedlægge ligestillingsplanen i fondsansøgningen – det er tilstrækkeligt blot at henvise til den i form af et offentligt dokument eller Randers Kommunes hjemmeside. Kravet om en ligestillingsplan skyldes at Horizon-Europe-programmets vision blandt andet er at udbrede og sikre ligestilling mellem kønnene.

Inden for Horizon Europe-programmet kan der finansieres til en bred vifte af forskellige aktiviteter og projekter inden for videnskab, teknologi og innovation. Programmet er opdelt i tre fokusområder: 1) Fremragende videnskab; 2) Globale udfordringer og europæisk industrikonkurrenceevne og 3) Innovative europæiske programmer. Der findes nærmere information om hvad man kan søge fondsmidler til via dette link:

[Information om tilskud](#)

I hvert hovedområde findes specifikke finansieringsmuligheder. Her kan blandt andet nævnes:

- Forskningsprojekter inden for områder som sundhed, miljø, energi, transport og teknologi
- Innovation og teknologioverførsel
- Opbygning og drift af forskningsinfrastruktur
- Udvikling af nye teknologier og løsninger
- Kultur, kreativitet og inkluderende samfund.

For at søge fondsmidler til et projekt, og få information om de specifikke kriterier, der skal være opfyldt bedes man henvende sig til kontaktperson i programmet Xenia Ramirez Lauritsen, ved Central Danmark EU Office (<https://centraldenmark.eu/>).

Xenia Ramirez Lauritsen kan kontaktes: Telefon: +32 485 98 36 06 Mail: xrl@centraldenmark.eu

