



# Ligestillingsplan 2023

Gender Equality Plan

# Lolland Kommunes arbejde med ligestilling

Det er et krav i Horizon Europe (EU's rammeprogram for forskning og innovation), at offentlige organisationer udarbejder en ligestillingsplan (Gender Equality Plan), for at kunne deltage i Horizon Europe-projekter. En Gender Equality Plan beskriver på baggrund af status quo i organisationen, hvordan Lolland Kommune fremover vil arbejde med ligestilling.

Ligestillingsplanen indeholder viden om, hvordan kommunen arbejder med ligestilling mellem kønnene under overskrifterne; Data og monitorering, Dedikerede ressourcer samt Kapacitetsopbygning og træning.

Ligestillingsplanen godkendes af HovedMED og Økonomiudvalget

[Ligestillingsplanen er tilgængelig på kommunens hjemmeside \(lolland.dk\)](https://www.lolland.dk)

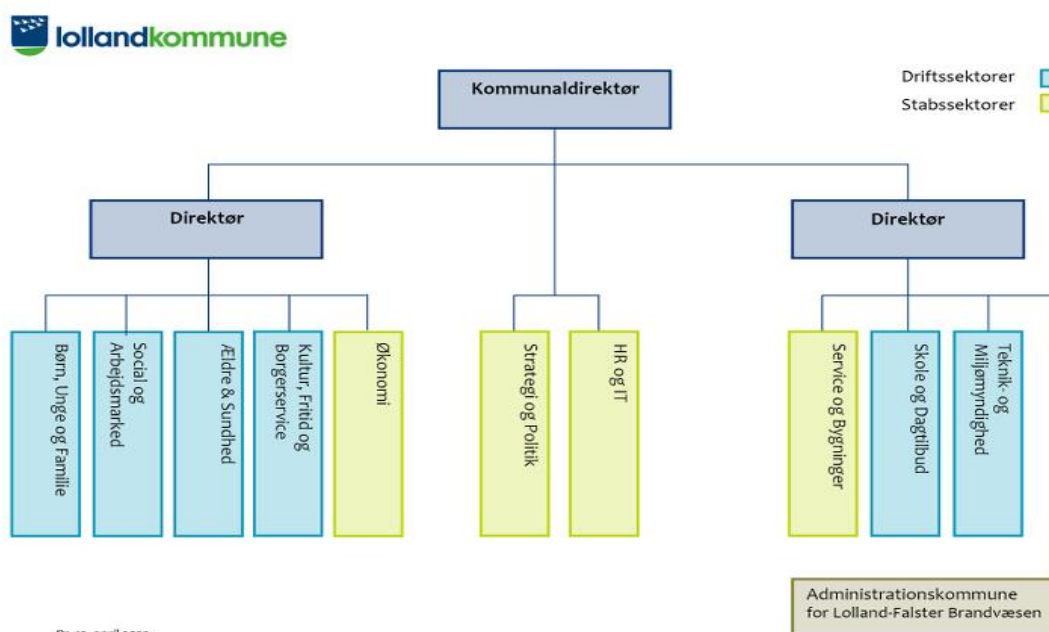
# Udgangspunkt

Ledelsesstrukturen i Lolland Kommune hviler på en grundstruktur bestående af fire niveauer: Kommunaldirektør og direktører (niveau 1), sektorchefer (Niveau 2), decentrale ledere (niveau 3) samt niveau 4 som dækker over en mangfoldig gruppe ledelsesfunktioner med mange forskellige titler.

Lolland Kommune består pr 1. april 2023 af 3.009 fuldtidsansatte medarbejdere. Kønsmæssigt fordeler ledere og medarbejdere sig på nedenstående måde:

	Kvinder målt i procent	Mænd målt i procent	Kvinder målt i fuldtidsstillinger	Mænd målt i fuldtidsstillinger	Samlet
<b>I alt</b>	76,3%	23,7%	2.296,0	712,8	3.008,8
<b>Direktører og chefer</b>	46,7%	53,3%	7,0	8,0	15,0
<b>Decentrale ledere, souschefer og teamledere</b>	62,00%	38,0%	97,9	60,0	157,9
<b>Personale</b>	77,3%	22,7%	2.190,1	641,8	2.831,9

Lolland Kommunes organisation består i dag af en direktion med 3 direktører samt 10 sektorer, heraf har de fire sektorer en stabsfunktion, og de seks sektorer udgør linjeorganisationen sammen med en række decentrale enheder.



Lolland Kommune er en værdibaseret organisation, hvorfor der arbejdes med afsæt i nedenstående værdigrundlag:

- **Kompetence**  
Kompetence er en værdi, fordi vi lægger vægt på at det handlings- og udviklingsorienterede er båret af kvalitet og faglighed. At være kompetent indebærer at anvende sin faglighed til gavn for de fælles mål, den fælles retning og at det er sammen, vi bliver gode. Vi lægger stor vægt på, at ledere og medarbejdere har blik for helheden og sammenhængskraften på tværs af sektorer og decentrale enheder.
- **Tillid**  
Tillid opbygger vi sammen, når vi har en ærlig og ligeværdig kommunikation om de udfordringer og muligheder, der omgiver os. Vi har et fælles ansvar for at have en god dialog, og for at sikre et højt informationsniveau, der sikrer transparens og kan understøtte, at vi træffer beslutninger på et kendt og velfunderet grundlag.
- **Åbenhed**  
At det daglige samarbejde skal være åbent, betyder at vi lytter til hinandens synspunkter i respekt for vores forskellige roller. Vi samarbejder og inddrager hinanden og er tilgængelige for dialog. Det skaber engagement og fælles ansvarsfølelse i hverdagen.
- **Fairness**  
Når fairness (ordentlighed) er en værdi for os, er det fordi vi vil en ledelse, der er redelig og kendes på professionalisme og ansvarlighed. Det er en stil, der indebærer, at det vi siger, er det vi gør. Der er sammenhæng mellem ord og handling. Det betyder også, at vi forsøger at tilrettelægge arbejdet, så ressourcer står mål med opgaverne.

## Data og monitorering

I Lolland Kommune arbejdes der med ligestilling på følgende måder:

- Udviklingen i kønsfordelingen mellem medarbejdere og i de forskellige ledelsesniveauer følges løbende. Dette baseret på de data som efterspørges i ligestillingsredegørelsen, som udarbejdes hvert tredje år.
- Lolland Kommune har fokus på, at det billedlige materiale i stillingsopslag appellerer til begge køn, og forsøger herved at gøre op med kønsstereotyper relateret til specifikke fagområder.
- Der er en udfærdiget en rekrutteringsvejledning, hvori ansættende leder og ansættelsesudvalget gøres opmærksom på henholdsvis ligestillingsloven og ligebehandlingsloven.
- Lolland Kommunes UU-vejledning benytter den A.P. Møllerske Støttefonds nye nationale forandringsprojekt, "BOSS-LADIES", som arbejder for at udfordre stereotyper og skabe kulturforandringer på erhvervsuddannelsernes tekniske fag, i industrien, i bygge, anlægs og installationsbranchen på landets FGU-skoler.
- Lolland Kommune finder det vigtigt i et ligestillingsperspektiv, at al rekruttering i Lolland Kommune altid sker ud fra konkret vurdering af kvalifikationer og kompetencer, faglige og personlige, i forhold til den konkrete stilling. Vi lægger stor vægt på, at mænd og kvinder i den sammenhæng vurderes ud fra de samme saglige kriterier, og at der ikke sættes målsætninger eller foretages handlinger, der forfordeler hverken mænd eller kvinder.

## Dedikeret ressource

Lolland Kommune arbejder med ligestilling på flere forskellige niveauer, som beskrevet ovenfor. Opfølgning og fokus på mangfoldighed, herunder varetagelsen af den løbende opfølgning af kønsfordeling mellem medarbejdere og på de forskellige ledelsesniveauer er en fast og prioriteret opgave i HR og IT.

## Kapacitetsopbygning og træning

Lolland Kommune forpligter sig til at understøtte arbejdet med ligestilling og mangfoldighed gennem træning og kapacitetsopbygning. Dette sker blandt andet ved analyse af lønniveauer mellem kønnene for medarbejdere i samme funktion, og et videre arbejde med at have fokus på bias fri rekruttering i organisationen. Lolland Kommune er meget optaget af at medarbejderne rekrutteres efter kompetencer og der arbejdes i den sammenhæng med mangfoldighed i bred forstand, dvs. både med køn, etnicitet og handicap (både fysiske og psykiske).

Lolland Kommune har allerede en række initiativer, der bidrager til at skabe bevidsthed om mangfoldighed, herunder international rekruttering samt kurser og foldere på andre sprog end dansk.

Arbejdet med ligestilling er en integreret del af både arbejdet med kerneopgaven og arbejdsmiljøindsatsen.

---

Thomas Knudsen  
Kommunaldirektør