

# Ligestillingsplan for Rudersdal Kommune



RUDERSDAL  
KOMMUNE

# Indhold

Ligestilling og mangfoldighed i Rudersdal Kommune .....	3
1. Arbejdet med ligestilling og mangfoldighed .....	3
2. Opfølgning på ligestilling og mangfoldighed.....	3
3. Forebyggelse af kønsbaseret vold, seksuel chikane og krænkende handlinger.....	4
4. Uvildig behandling af udfordringer med ligestilling og mangfoldighed .....	4
5. Ligestilling og mangfoldig ved beskæftigelse på særlige vilkår.....	4
6. Mål ift. ligestilling og mangfoldighed.....	5
6.1 Generelt mål ift. ligestilling og mangfoldighed .....	5
6.2 Mål om at kønssammensætningen på lederniveauerne afspejler kønssammensætningen blandt medarbejderne .....	5
6.3 Data og opfølgning på målene ift. ligestilling og mangfoldighed.....	6
7. Ressourceforbrug ift. arbejdet med ligestilling og mangfoldighed .....	7
Godkendelse af ligestillingsplan .....	7

## Ligestilling og mangfoldighed i Rudersdal Kommune

'Vi lykkes kun i fællesskab' er den overordnede strategiske retning for Rudersdal Kommune. Ligestilling – hvor alle medarbejdere uanset køn, alder, handicap, seksuel orientering, religion og etnicitet betragtes som ligestillede – er et vigtigt udgangspunkt for, at vi lykkes i fællesskab.

Ligestilling og mangfoldighed på arbejdspladsen taler ind i Rudersdal Kommunes organisationsværdi om et stærkt borgerblik, idet mangfoldighed blandt medarbejderne hjælper os til at afspejle mangfoldigheden blandt borgerne, hvilket kan styrke forståelsen og samarbejdet med borgerne. Desuden kan mangfoldighed på arbejdspladsen bidrage til kvalitet og innovation i opgaveløsningen.

Tilgangen til ligestilling og mangfoldighed er, at alle medarbejdere i Rudersdal Kommune har lige muligheder uanset køn, alder, handicap, seksuel orientering, religion og etnicitet. Det er en tilgang, som alle ansatte er forpligtigede på og er indarbejdet i organisationskulturen.

### 1. Arbejdet med ligestilling og mangfoldighed

En stor del af arbejdet med ligestilling og mangfoldighed er integreret i det daglige arbejde rundt om på arbejdspladserne eksempelvis i forbindelse med rekruttering og arbejdsmiljøarbejdet. Ligesom det understøttes af konkrete aktiviteter og indsatser.

Ligestillingsplanen giver et samlet overblik over de forskellige aktiviteter og indsatser, som understøtter arbejdet med ligestilling og mangfoldighed i Rudersdal Kommune.

Desuden bidrager planen til at styrke det strategiske arbejde med ligestilling og mangfoldighed, idet der opsættes mål for ligestilling og mangfoldighed, som understøttes af konkrete indsatser med henblik på at nå målene.

### 2. Opfølgning på ligestilling og mangfoldighed

Årligt<sup>1</sup> udarbejdes en redegørelse for HR-nøgletal samt indsatser på det personalepolitiske område for Rudersdal Kommune. Her fremgår blandt andet nøgletal for udviklingen i personalesammensætningen eksempelvis ansatte fordelt på køn og alder, tal for sygefravær, mv. Denne redegørelse drøftes i chefgruppen og HovedMED, hvorefter den politisk behandles i Økonomiudvalget<sup>2</sup>.

I forlængelse af drøftelserne og den politiske behandling følger direktionen sammen med 'Personale og Digitalisering' op på, om der skal iværksættes nye indsatser, herunder indsatser i forhold til ligestilling og mangfoldighed.

Hvert tredje år<sup>3</sup> udarbejder Rudersdal Kommune i overensstemmelse med Ligestillingslovens §5a en ligestillingsredegørelse, som behandles i Økonomiudvalget.

---

<sup>1</sup> Omkring august og september

<sup>2</sup> Omkring september og oktober

<sup>3</sup> Rudersdal Kommune har udarbejdet Ligestillingsredegørelse i juni 2023, dvs. næste gang bliver i 2026.

### **3. Forebyggelse af kønsbaseret vold, seksuel chikane og krænkende handlinger**

I forhold til at forebygge vold, herunder kønsbaseret vold og seksuel chikane har Rudersdal Kommune en 'Politik om vold, trusler og chikane'. I politikken fremgår det, at Rudersdal Kommune er en attraktiv arbejdsplads, hvilket også betyder, at det er en sikker arbejdsplads. Vold, trusler om vold og chikane mod de ansatte tolereres derfor ikke, og der arbejdes med, hvordan episoder skal håndteres, samt hvordan de kan forebygges. Politikken har sigte på at forebygge og håndtere vold, trusler og chikane mod medarbejderne fra eksempelvis borgere eller pårørende.

Rudersdal Kommune har besluttet, at der i 2023 udarbejdes en 'Politik vedr. krænkende handlinger', hvor fokus er på at forebygge og håndtere krænkende handlinger internt mellem medarbejdere og mellem medarbejdere og ledere, hvor der er en særlig skærpende omstændighed grundet magtrelationen mellem leder og medarbejder.

I HovedMEDs drøftelse af behovet for at udarbejde en politik vedr. krænkende handlinger blev der lagt vægt på, politikken også kan være en hjælp til at imødekomme utilsigtede krænkelser på arbejdspladserne. Arbejdspladserne er mangfoldige og på tværs af mange generationer. Så hvor nogle medarbejdere oplever, at der er en fri tone, kan andre opleve det som krænkende. Det er forhåbningen, at en politik kan hjælpe til at belyse disse forskelle, så krænkende oplevelser eller handlinger undgås.

Desuden giver arbejdsmiljøarbejdet mulighed for at forebygge og følge op på udfordringer med ligestilling, seksuel chikane og krænkende handlinger. Blandt andet i forbindelse med de treårige psykiske arbejdspladsvurderinger, hvor der fx bliver spurgt ind til, om medarbejderne oplever at blive diskrimineret eller dårligt behandlet pga. fx køn, alder, etnicitet, religion, helbred eller seksuelle orientering, eller været udsat for seksuel chikane, trusler eller vold.

### **4. Uvildig behandling af udfordringer med ligestilling og mangfoldighed**

Rudersdal kommune har siden 2016 haft en whistleblowerordning, hvor medarbejdere anonymt kan indberette kritisable eller ulovlige forhold. Whistleblowerordningen giver mulighed for, at medarbejdere eller andre, som måtte opleve eksempelvis manglende ligestilling eller krænkende handlinger i Rudersdal Kommune kan indberette det til behandling af en instans, som er uafhængig af kommunen.

### **5. Ligestilling og mangfoldig ved beskæftigelse på særlige vilkår**

Rudersdal Kommunes 'Retningslinje vedrørende beskæftigelse på særlige vilkår' er med til at støtte op om ligestilling og mangfoldighed. Der lægges vægt på, at Rudersdal Kommune som attraktiv arbejdsplads inkluderer medarbejdere, der er beskæftiget på særlige vilkår og bakker op om indsatsen for at have et rummeligt arbejdsmarked jf. 'Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats' og i parternes 'Rammeaftale om det sociale kapitel'. Årligt følges der op på beskæftigelse på særlige vilkår i HovedMED.

## 6. Mål ift. ligestilling og mangfoldighed

Rudersdal kommune har i 2023 opsat to mål for ligestilling og mangfoldighed, der arbejdes med målene frem til 2026. I 2026 efter drøftelse og behandling af HR-nøgletal i ØU, HovedMED og chefgruppen beslutter den øverste ledelse – som ansvarlig for ligestillingsplanen – om der er behov for justering målene eller udarbejdelse af nye mål. De 3-årige mål skal bidrage til at sikre kontinuitet i arbejdet med ligestilling og mangfoldighed.

For at understøtte arbejdet med målene iværksættes konkrete indsatser. Den øverste ledelse følger årligt op på målene efter drøftelsen og behandlingen af HR-nøgletal i ØU, HovedMED og chefgruppen ift., om der er behov for at justere eller iværksætte nye indsatser.

### 6.1 Generelt mål ift. ligestilling og mangfoldighed

**Mål: Rudersdal Kommune stræber efter mangfoldighed i medarbejdergruppen.**

#### **Indsats: Rekruttering der understøtter mangfoldighed**

Rekruttering er et vigtigt indsatsområde i forhold til at sikre mangfoldighed i medarbejdergruppen i Rudersdal Kommune.

For at styrke rekruttering, der understøtter mangfoldighed og ligestilling, arbejdes der hen imod at afklare hvilke målrettede aktiviteter, der er relevante at iværksætte. Dette gøres i forhold til at udarbejde rekrutteringsmateriale, som appellerer til et bredt ansøgerfelt, men også i forhold til den videre rekrutteringsproces med opmærksomhed omkring ubevist bias i forhold til eksempelvis køn, og at der tilstræbes bevist neutralitet, således alle kandidater vurderes ud fra deres faglige og personlige kvalifikationer og kompetencer i forhold til jobbet.

Andre konkrete aktiviteter vil være en drøftelse og gennemgang af Rudersdal Kommunes rekrutteringsaktiviteter, herunder materiale og vejledninger m.m. I den forbindelse drøftes ligeledes mangfoldighedsbegrebet ift., hvordan det skal forstås og udmøntes i Rudersdal Kommune.

### 6.2 Mål om at kønssammensætningen på lederniveauerne afspejler kønssammensætningen blandt medarbejderne

**Mål: Lederniveauerne skal afspejle kønssammensætningen blandt medarbejderne, og som minimum at der både er kvinder og mænd på de forskellige ledelsesniveauer**

Målet om, at der både er mænd og kvinder på de forskellige ledelsesniveauer, skal ses ud fra en betragtning om, at mangfoldighed på ledelsesniveauerne kan være med til at understøtte mangfoldighed i kønnene bredt i organisationen.

I Rudersdal Kommune er der tradition for, at der er både kvindelige og mandlige ledere på alle lederniveauerne. Eksempelvis har der de sidste 10 år været både kvinder og mænd på både det øverste (en fordeling på 50/50 mellem mænd og kvinder) og næstøverste ledelsesniveau (en overvægt af kvinder).

Målet er formuleret med afsæt i, at kønssammensætningen på lederniveauerne skal afspejle kønssammensætningen blandt medarbejderne med henblik på at undgå forskelsbehandling pga. køn ved forfremmelser. Således at målet er med til at understøtte karriereveje for både kvinder og mænd.

#### **Indsats: Leder- og karriereudvikling med appel til både mænd og kvinder**

Rudersdal Kommune er i gang med at udvikle et nyt set-up for såvel leder- som karriereudvikling. I den forbindelse er der fokus på, at aktiviteterne udvikles, således at de henvender sig til såvel kvinder som mænd, og dermed kan bidrage til at både mænd og kvinder trives med at være ledere i Rudersdal Kommune.

### **6.3 Data og opfølgning på målene ift. ligestilling og mangfoldighed**

I den årlige redegørelse for HR-nøgletal samt indsatser på det personalepolitiske område for Rudersdal Kommune fremgår nøgletal for udviklingen i personalesammensætningen fx ansatte fordelt på køn og alder, tal for sygefravær, mv.

Det giver rigtig god mening at tænke opfølgning på målene i ligestillingsplanen sammen med redegørelsen. I forbindelse med udarbejdelse af HR-nøgletallene i 2023 styrkes opmærksomheden på at udarbejde data, som kan være med til at belyse de to mål i forhold til mangfoldighed og ligestilling i Rudersdal Kommune. Det vil også betyde, at drøftelsen af HR-nøgletallene i chefgruppen, HovedMED og Økonomiudvalget har et øget fokus på mangfoldighed og ligestilling.

## 7. Ressourceforbrug ift. arbejdet med ligestilling og mangfoldighed

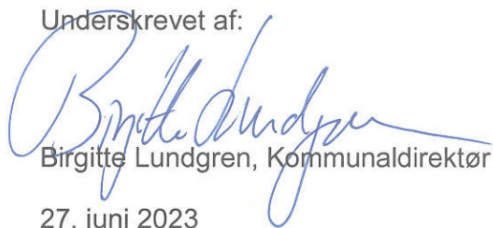
En stor del af arbejdet med ligestilling og mangfoldighed er integreret i det daglige arbejde rundt om på arbejdspladserne. Således er der rigtig mange medarbejdere, som bidrager til arbejdet med ligestilling og mangfoldighed som en integreret del af deres opgaveløsning. Derfor er det ikke registreret hvor mange timer, der samlet set anvendes på arbejdet med ligestilling og mangfoldighed.

I stabsfunktionerne i Koncernøkonomi samt Personale og Digitalisering anslås det, at der samlet set anvendes ca. et halvt årsværk på de understøttende aktiviteter i forhold til ligestilling og mangfoldighed.

## Godkendelse af ligestillingsplan

Godkendt af HovedMED 15. juni 2023

Underskrevet af:



Birgitte Lundgren, Kommunaldirektør

27. juni 2023



RUDERSDAL  
KOMMUNE

Øverødvej 2 | 2840 Holte  
[www.rudersdal.dk](http://www.rudersdal.dk)

juni 2023



RUDERSDAL  
KOMMUNE