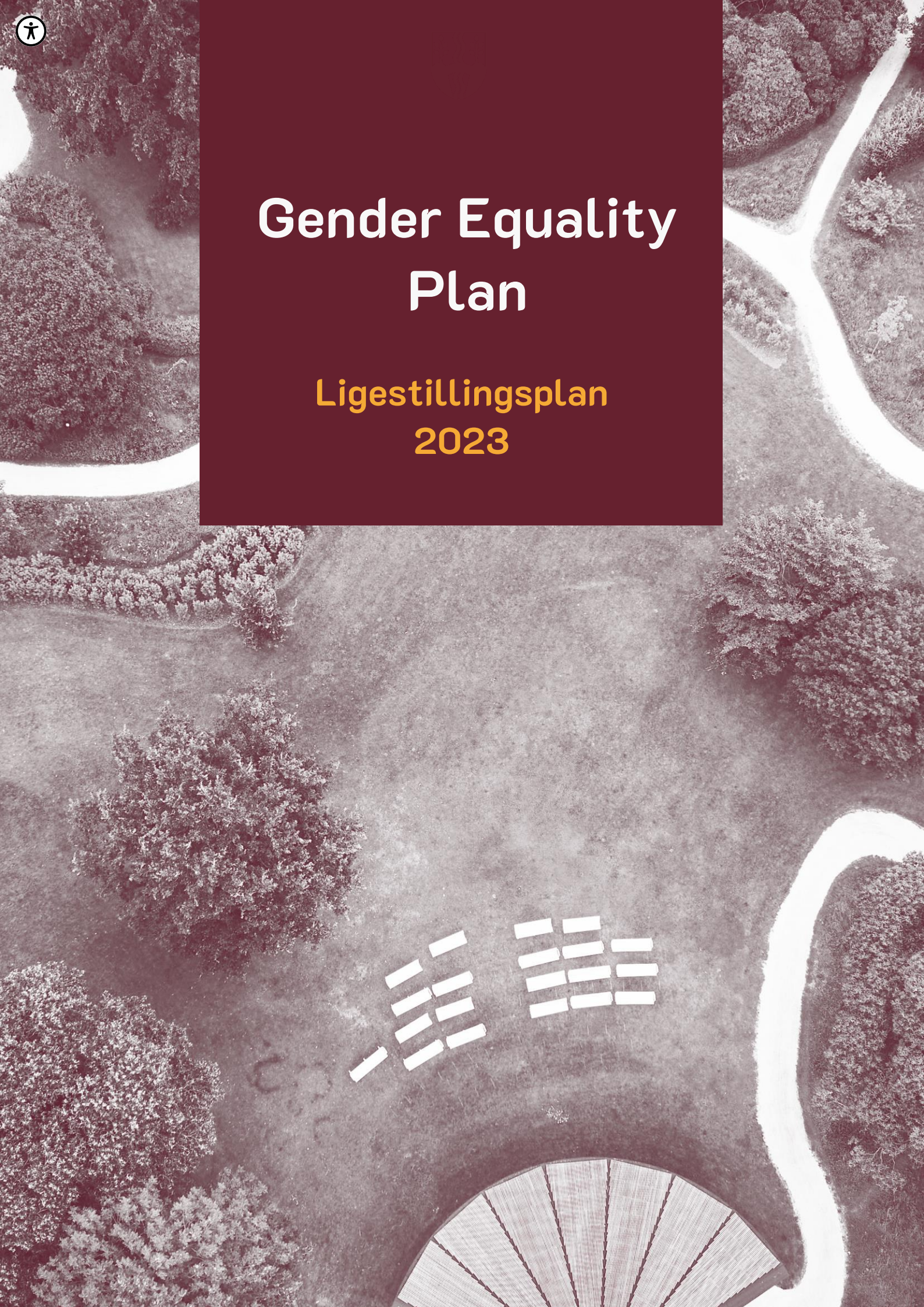




# Gender Equality Plan

Ligestillingsplan  
2023





# Indhold

<b>Ligestillingsplan 2023</b> .....	<b>1</b>
Indledning.....	4
Baggrund .....	4
Målsætninger og indikatorer .....	6
Dedikerede ressourcer .....	6
Data og monitorering.....	7
Kapacitetsopbygning og træning.....	7

# Indledning

Vejle Kommune værdsætter medarbejdernes forskellighed og sætter stor pris på de perspektiver, som de hver især bidrager med på baggrund af deres køn, alder, religion, etniske oprindelse, seksuelle orientering, uddannelse, personlighed og livsopfattelse.

Vejle Kommunes Ligestillingsplan er et strategisk dokument, der forpligter kommunen i arbejdet med at fremme ligestilling og mangfoldighed.

Ligestillingsplanen lever desuden op til de krav EU har fastsat for at kunne søge EU-midler i forbindelse med Horizon Europe-projekter – EU-midler, som hjælper Vejle Kommune med udvikling af tiltag inden for bl.a. bæredygtighed, grøn omstilling og resiliens.

## Baggrund

Ligestillingsplanen har til formål at beskrive, hvordan Vejle Kommune fremover vil arbejde med ligestilling og fastsætter klare mål og handlinger samt tiltag for at nå disse mål.

Ligestillingsplanen samler de politikker og initiativer, der danner grundlaget for Vejle Kommunes arbejde med ligestilling.

Vejle Kommune arbejder med ligestilling på flere forskellige fronter, og har gjort det i årevis. Blandt andet er kommunens mangfoldighedspolitik tilbage fra kommunesammenlægningen i 2007, så selvom politikken har mange år på bagen, er den fortsat yderst relevant og tidssvarende.

Nedenfor er oplyst nogle af de indsatsområder og initiativer, der definerer arbejdet med ligestilling i Vejle Kommune.

### **Personalepolitikker**

Et af indsatsområderne er Vejle Kommunes personalepolitikker, hvor fleksibilitet, rummelighed og ligestilling er et gennemgående tema i flere af kommunens delpolitikker og personalepolitiske værdisæt.

I forbindelse med kommunesammenlægningen i 2007 godkendte HovedMED *Mangfoldighedspolitikken*, der sætter fokus på vigtigheden af mangfoldighed og rummelighed på alle niveauer i organisationen.

Med *Mangfoldighedspolitikken* anerkender, respekterer og drager vi nytte af medarbejdernes forskellighed. Vi gør en aktiv indsats for at skabe ligestilling og rummelige arbejdspladser.

Du finder Mangfoldighedspolitikken [her](#).

Mangfoldighed og forskellighed er også fokus i kommunens *Delpolitik om livsfaser og den attraktive arbejdsplads*. Delpolitikken skal være med til at understøtte, at vi i perioder af livet prioriterer arbejdslivet, og i andre perioder er der mere fokus og plads til private forhold med det sigte, at der er balance mellem individets behov og organisationens behov. Vi skal på arbejdspladserne rumme alle uanset livsfase, køn, kulturel baggrund, alder mv. for at sikre work-life-balance og en attraktiv arbejdsplads.

Delpolitikken om livsfaser og den attraktive arbejdsplads findes [her](#).

### **Delpolitik om krænkende handlinger**

HovedMED vedtog i februar 2021 *Delpolitik om krænkende handlinger*, hvor det understreges, at Vejle Kommune ikke accepterer krænkende handlinger på kommunens arbejdspladser.

Alle ansatte, både medarbejdere og ledere, skal behandles med respekt og tillid. Alle er ligeværdige uanset forskellighed. Politikken beskriver kommunens overordnede principper, definitioner og retningslinjer på området.

Du kan finde delpolitikken [her](#).

### **HR i tal – et blik på vores organisation 2022 (tidligere HR- Redegørelse)**

Hvert år udgiver Koncern HR et samlet overblik over relevante HR-data, der danner baggrund for gode drøftelser i både Byrådet, Økonomiudvalget, HovedMED og FagMED.

Via de indsamlede data, følger vi løbende udviklingen i bl.a. mangfoldigheden herunder kønssammensætningen og aldersfordelingen i såvel ledelsen som hele organisationen.

Den seneste udgave af redegørelsen findes [her](#).

### **HR i Tal - Ligestillingsredegørelse**

Vejle Kommune udarbejder hvert tredje år en ligestillingsredegørelse i henhold til Ligestillingsloven. Heri redegøres for arbejdet med ligestilling på såvel ledelsesniveau som på personaleområdet.

Der redegøres tillige for målsætninger og initiativer til at fremme ligestilling mellem kønnene, både inden for kommunens borgerrettede kerneydelse og på personaleområdet.

Tallene på personaleområdet inkluderer kønsfordelingen i ledelsen, kønsfordelingen i personalet som helhed, fordelingen mellem kvinder og mænd på deltid samt fordelingen mellem deltidsansatte kvinder og mænd efter antal arbejdstimer.

Ligestillingsredegørelsen indeholder også eksempler på, hvordan Vejle Kommunes arbejdspladser arbejder med kønsligestilling for ansatte og i kerneydelserne for borgerne.

Vejle Kommunes seneste Ligestillingsredegørelse finder du [her](#).

### **Mangfoldighedsgruppe under HovedMED**

Mangfoldighedsgruppen er en permanent gruppe nedsat af HovedMED, og som af egen drift tager relevante emner op til drøftelse.

# Målsætninger og indikatorer

Hvert år udgives ”HR i tal – et blik på vores organisation”, som gør det muligt at følge udviklingen i kønsfordelingen mellem medarbejdere samt kønsfordelingen i forhold til ledelsesniveauet.

Vejle Kommune har en målsætning om ligelig kønsfordeling i topledelsen, som pr. 1. august 2020 bestod af 3 kvinder og 3 mand i direktionen. Dette er fortsat gældende pr. 1. maj 2023.

I cheflaget var der pr. 1. august 2020 en fordeling på 18 kvinder og 15 mænd. Denne fordeling har ændret sig således, at cheflaget pr. 1 maj 2023 består af 16 kvinder og 17 mænd.

Vejle Kommune har ikke reelle måltal for kønsfordelingen, men arbejder i højere grad med en bevidst strategisk tankegang. Dog går faglige kvalifikationer og kompetencer forud for en ligelig kønsfordeling.

## Dedikerede ressourcer

Kan vi blive bedre i arbejdet med ligestilling? Med øget opmærksomhed, dedikation og klare handleplaner vil vi målrettet fortsætte arbejdet med ligestilling og løbende sikre debat om det kønsopdelte arbejdsmarked og rekruttering af kompetent arbejdskraft.

Rundt om i organisationen er der et livligt arbejde igang omkring ligestilling. Her er et par eksempler på nogle af de projekter, som i disse år løber af staben. Projekterne vedrører kønsligestilling for ansatte, særligt ansøgere til ledige stillinger i Vejle Kommune.

Borgerrettede ligestillingsprojekter er ikke nævnt i denne ligestillingsplan.

### **Projekt: Blind rekruttering**

Målet med projektet er, at der alene udvælges til ansættelsessamtale ud fra faglige kvalificeringer og at ubevidste biases minimeres.

Alle kandidater bedes derfor udelade at skrive oplysninger om navn, alder, billeder, bopæl, fritidsinteresser og køn i deres ansøgning.

Projektet er forankret i Kultur & Sundhedsforvaltningen.

### **Mangfoldige og kønsneutrale stillingsopslag**

I Vejle Kommunes stillingsopslag fremgår det, at alle uanset køn, alder, etnisk baggrund og handicap opfordres til at søge de ledige stillinger.

Der er tillige fokus på brugen af henholdsvis feminint betonet kontra maskulint betonet sprog i stillingsopslagene.

Vejle Kommune ønsker at tiltrække en så stor og mangfoldig gruppe af ansøgere som muligt.

# Data og monitorering

Vejle Kommunes dataindsamling er baseret på den binære kønsopdeling, hvorfor data i Ligestillingsplanen også afspejler dette.

Som beskrevet oven for indeholder Vejle Kommunes ”HR i tal – Ligestillingsredegørelse” tal for personaleområdet herunder kønsfordelingen i ledelsen, kønsfordelingen i personalet som helhed, fordelingen mellem kvinder og mænd på deltid samt fordelingen mellem deltidsansatte kvinder og mænd efter antal arbejdstimer.

Nedenstående tabel viser den overordnede kønsfordeling i Vejle Kommune både for kommunen samlet set og fordelt på forvaltning.

Forvaltning	Mænd	Kvinder
Børne- og Ungeforvaltningen	1.003	3.655
Kommunaldirektørens område	33	86
Kultur & Sundhed	137	395
Teknik & Miljø	272	212
Velfærdsforvaltningen	466	3.024
Økonomi- & Arbejdsmarkedsforvaltningen	132	296
<b>Vejle Kommune samlet</b>	<b>2.043</b>	<b>9.711</b>

\*Tabellen indeholder månedslønnede overenskomstansatte, tjenestemænd, elever, ansatte i fleksjob. Tallene er trukket fra KMD OPUS Personale d. 13.08.2023.

Tallene giver et tydeligt billede af et kønnet arbejdsmarked, hvor majoriteten i Vejle Kommune er kvinder med ca. 82,5 %.

## Kapacitetsopbygning og træning

På baggrund af blandt andet ”HR i tal – Ligestillingsredegørelse” og ”HR i tal – et blik på vores organisation” drøfter HovedMED kønsligestillingen i hele organisationen.

Ligestillingsplanen 2023 er drøftet og godkendt i HovedMED d. 29. november 2023  
og i Økonomiudvalget d. 5. december 2023



Kommunaldirektørens Område  
Koncern HR  
Skolegade 1 · 7100 Vejle

Tlf.: 76 81 00 00  
[post@vejle.dk](mailto:post@vejle.dk)  
[www.vejle.dk](http://www.vejle.dk)