



Middelfart
KOMMUNE

Ligestillingsplan 2023

Godkendt af Direktion 20. marts 2023

Behandlet af Hovedudvalg 28. marts 2023





Formål

I Middelfart Kommune vil vi fremme ligestilling på kommunens arbejdspladser og sikre, at der ikke sker direkte eller indirekte forskelsbehandling af ansatte eller ansøgere til ledige stillinger, uanset race, hudfarve, køn, alder, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Baggrund

Ligestillingsredegørelsen 2020, ligestillingsplan 2022 og evaluering af indsatser 2022 er grundlaget for kommunens ligestillingsplan 2023.

Data viser, at vi endnu ikke er i mål med indsatserne fra 2022, hvorfor målsætningerne videreføres til 2023. Lovgivningen om ligestilling er forankret i lov om Ligestilling af kvinder og mænd.

Målsætninger

I Middelfart Kommune er målsætningerne udmøntet i et antal indsatsområder, som er uddybet i ligestillingsplanen.

- ① Fremme mangfoldighed på kommunens arbejdspladser
- ② Fastholdelse af medarbejdere - lige løn for lige arbejde
- ③ Fastholdelse af medarbejdere - mere ligelig fordeling af barsel
- ④ Fastholdelse af medarbejdere - forebyggelse af seksuel chikane og krænkende adfærd

Grundlaget for at følge udviklingen på indsatsområderne er data fra kommunens ligestillingsredegørelse 2020 og 2023 og data omkring barsel og lokallønstillæg.

Indikatorer

Målsætning ①

I Middelfart Kommune vil vi fremme mangfoldighed på kommunens arbejdspladser og sikre, at der ikke sker direkte eller indirekte forskelsbehandling af ansatte eller ansøgere til ledige stillinger, uanset race, hudfarve, køn, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Indikator:

Kendskab til den fælles beslutning om mangfoldighed i Middelfart Kommune gennem medarbejder- og lederintro.

Målsætning ②

Lige fordeling af køn i lokallønsforhandlinger, herunder indstillinger, tildeling og beløbets størrelse.

Indikator:

At udligne forskellen (4,99%) på andelen af mænd og kvinder, der får tillæg gennem fokus på ligestilling i materiale og kompetenceudvikling vedr. lokallønsforhandlinger.

Målsætning ③

Mere ligelig fordeling af barsel.

Indikator:

Effekten af ny lovgivning fra august 2022 afspejles fuldt ud i 2023 med et større antal barselsuger for mænd sammenlignet med 2022.

Målsætning ④

Forebyggelse af seksuel chikane og krænkende adfærd.

Indikator:

0 hændelser i 2023 og effektiv håndtering sv.t. roller, ansvar og opgaver i kommunens arbejdsmiljøledelsessystem når hændelser sker.

Indsatsområder

① Fremme mangfoldighed på kommunens arbejdspladser

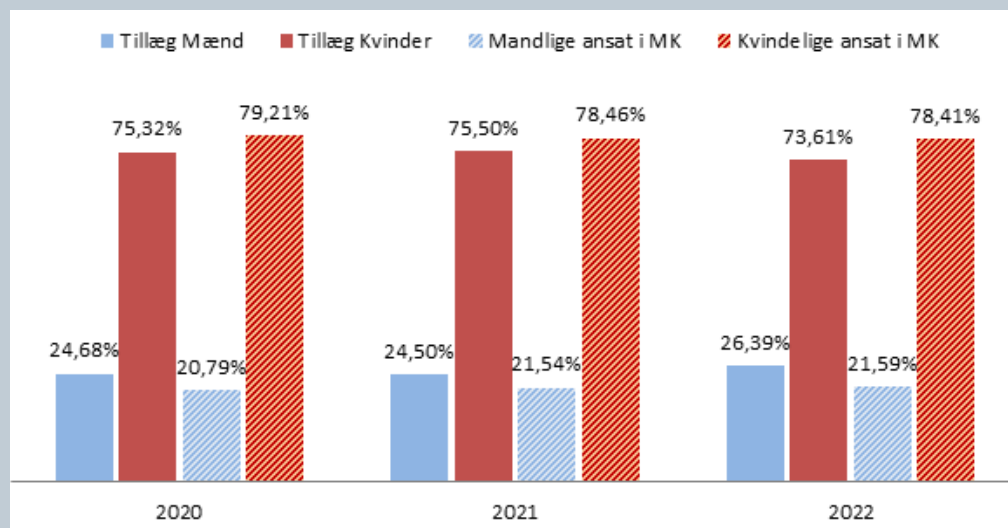
Det vil vi gøre ved at påtage os ansvar for at sikre mangfoldighed ved planlægning, beslutning og gennemførelse af handlinger især i forhold til:

- Løn- og arbejdsvilkår
- Jobindhold
- Avancement
- Kompetenceudvikling
- Annoncering af stillingsopslag
- Rekruttering og ansættelse
- Nedsættelse af arbejdsgrupper

② Fastholdelse af medarbejdere - lige løn for lige arbejde.

Indsatsen går på lige fordeling af køn i lokallønsforhandlinger, herunder indstillinger, tildeling og beløbets størrelse.

Det vil vi gøre ved at ligestilling indgår som et kriterie i en ny lokallønsstrategi vedtaget af Hovedudvalget i 2023. Afrapportering sker til Hovedudvalg og direktion om udviklingen i tildelingen af tillæg.

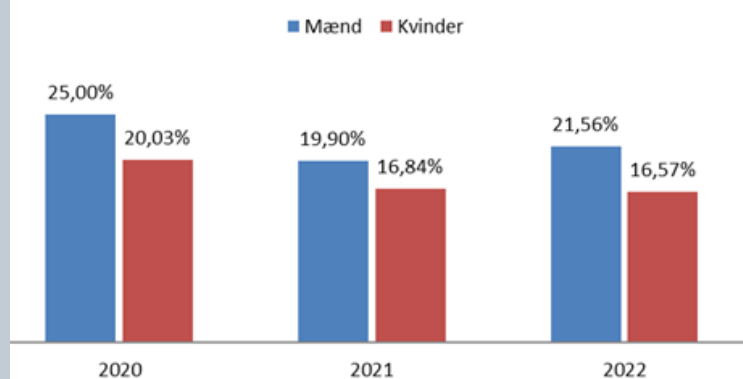


Figur 1:

Andel af mænd og kvinder ud af alle ansatte.

Andel af tillæg til mænd og kvinder.

Hvor stor en andel har modtaget et løntillæg



Figur 2:

Andel af mænd og kvinder, der har modtaget tillæg.

3 Fastholdelse af medarbejdere – mere ligelig fordeling af barsel

Figur 1 og 2 viser, at mænd i løbet af de sidste 3 år har haft en generelt større sandsynlighed for at modtage et løntillæg.

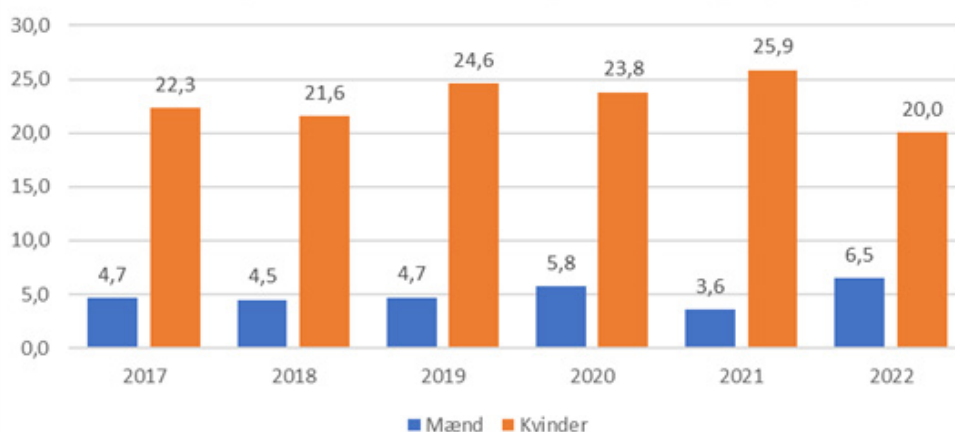
Andelen af ansatte mænd som har modtaget et løntillæg i 2022, har ligget på 21,56%, mens andelen af kvinder som har modtaget et løntillæg i 2022, har ligget mellem 16,57%.

Andelen af mænd, der har modtaget løntillæg i 2022, er 4,99% større end andelen af kvinder.

Figur 3 og 4: I 2022 er den gennemsnitlige barsel for mænd 6,5 uger, hvilket er en stigning på 38,1% sammenlignet med 2017.

Målsætningen er en mere ligelig fordeling af barsel. Effekten af ny lovgivning vedr. mænds barselsorlov afspejles fuldt ud i 2023. Opfølgelse af antallet af anvendte barselsuger i 2017 for hhv. mænd og kvinder udgør baseline, hvorefter Middelfart Kommune monitorerer hvordan ny orlovsmodel gældende fra 2. august 2022 anvendes. For så vidt data viser behov for træningsaktiviteter kan HR & Arbejdsmiljø sammen med Personalejura sikre dette ifm. introduktion af nye ledere ved Personalejuridisk team samt gennem information om ny orlovsmodel blandt andet i LederNyt.

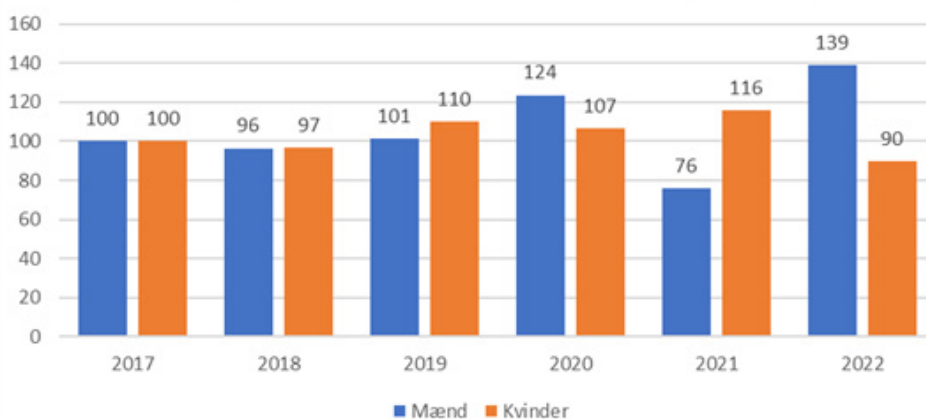
Udvikling af barsel for mænd og kvinder i uger (Gnm.)



Figur 3:

Fordeling af barsel for hhv. mænd og kvinder

Udvikling af barsel for mænd og kvinder i uger (Gnm.)



Figur 4:

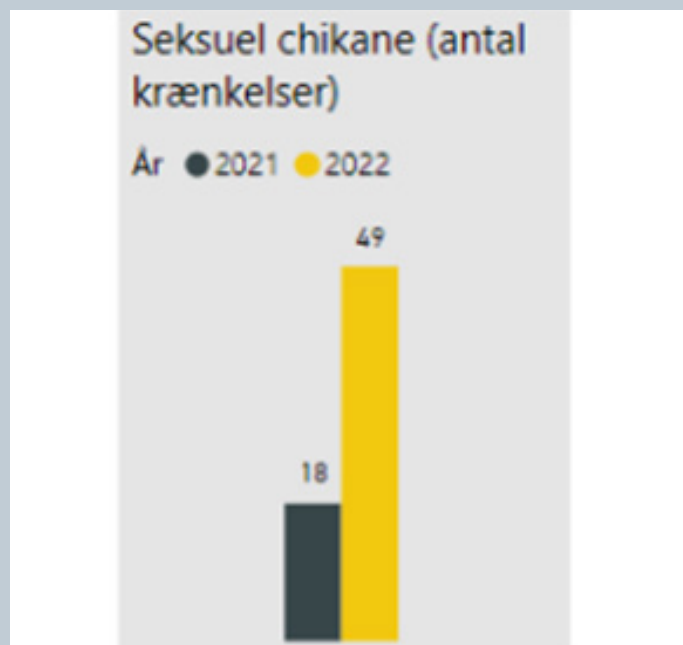
Indekseret udvikling af barsel for hhv. mænd og kvinder

④ Fastholdelse af medarbejdere – forebyggelse af seksuel chikane og krænkende adfærd

Målsætningen er 0 hændelser i 2023.

Forekomst af interne og eksterne krænkelses registreres løbende og opgøres kvartalsvist på forvaltningsniveau mhp. vurdering af behov for organisatoriske tiltag. Som en del af arbejdsmiljøledelsessystemet i Middelfart Kommune beskriver bilag 5.1 desuden roller, ansvar og opgaver på forskellige niveauer ift. at forebygge og håndtere seksuel chikane og anden krænkende adfærd. Vi vil sikre at arbejdspladserne kender procedure og proces for indberetning af krænkelses.

HR-og Arbejdsmiljø kan hjælpe med træningsaktiviteter for at sikre effektiv håndtering af indberetningerne hos de ansvarlige ledere.



Stigningen i antal indberettede krænkelses i 2022 kan skyldes, at flere er blevet opmærksomme på muligheden for at indberette.

Ressourcer

Middelfart Kommune har allokeret ressourcer fra Løn og Økonomi, HR & Arbejdsmiljø samt Ledelsessekretariatet til at eksekvere indsatsområderne i den herværende ligestillingsplan samt opfølgning på indsatserne. Ved større nye indsatsområder skal der tages stilling til, om der skal afsættes yderligere ressourcer.

Kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling er integreret i eksisterende organisatoriske aktiviteter og særskilte aktiviteter, der iværksættes under de enkelte indsatsområder.

Tidsplan

Målsætninger og indikatorer monitoreres en gang årligt. Der afrapporteres til direktion og hovedudvalg en gang årligt.

Overordnet ansvarlig

Kommunaldirektør
Steen Vinderslev

