

Guide: Udarbejdelse af en ligestillingsplan

Denne guide henvender sig til kommuner, regioner og andre offentlige organisationer, der ønsker at indgå i et Horizon Europe-projekt og derfor pr. 1. januar 2022 er underlagt kravet om en ligestillingsplan. Guiden tager udgangspunkt i EU-Kommissionens General Annexes til Horizon Europe 2021-2022 arbejdsprogram¹, retningslinjer for en ligestillingsplan², anbefalinger fra Uddannelses- og Forskningsministeriet og gode praksiseksempler fra danske kommuner indsamlet på en workshop den 7. oktober 2021. Guiden er kvalitetssikret i kredsen af danske EU-kontorer, KL, UFM og udvalgte kommuner, men skal alene ses som et vejledende dokument.

Nedenfor følger de specifikke krav, der skal være opfyldt. Herefter følger vores anbefalinger til og eksempler på, hvordan I effektivt kan omsætte kravene til jeres organisatoriske praksis. Endelig foreslår vi en disposition til selve formuleringen af ligestillingsplanen på side 5.

1.0 Baggrund og de specifikke krav

Fra den 1. januar 2022 bliver det et krav til alle offentlige, selvstændige juridiske enheder at have en ligestillingsplan for at kunne deltage i et Horizon Europe-projekt. Det betyder, at man ved underskrivelse af tilskudsaftalen også skriver under på, at organisationen har en ligestillingsplan. Ligestillingsplanen er et strategisk dokument, der på baggrund af status quo i organisationen beskriver, hvordan organisationen fremover vil arbejde for at fremme ligestilling. Kommissionen har opstillet fire krav til ligestillingsplanen, der alle skal ses i konteksten af den individuelle organisation. Det vil sige, at der er forståelse for, at mindre kommuner eksempelvis ikke kan afsætte de samme ressourcer som større kommuner. Kravene er:

1. *Et offentligt dokument:* På organisationens hjemmeside skal der ligge et dokument, der med øverste ledelses underskrift certificerer, at organisationen har en ligestillingsplan, som opfylder kravene om a) *data og monitorering*, b) *dedikerede ressourcer* og c) *kapacitetsopbygning og træning*. Ligestillingsplanen skal desuden demonstrere en forpligtelse til at fremme ligestilling mellem kønnene, fastsætte klare mål og beskrive indsatser for at nå disse mål.
2. *Data og monitorering:* Ligestillingsplanen skal basere sig på kønsopdelte basisdata, som indsamles på tværs af personalekategorier. F.eks. lønstatistik og kønsfordelingen på ledelsesniveauer, som kendt fra ligestillingsredegørelsen. Disse data skal ligge til grund for planens målsætninger, indikatorer og indsatser. Der skal årligt måles på progressionen på de udvalgte indikatorer.
3. *Dedikerede ressourcer:* Organisationerne forpligter sig gennem ligestillingsplanen til at afsætte dedikerede ressourcer til at arbejde med udfærdigelse af målsætninger, implementering og monitorering af planen. Ressourcerne kan komme fra specifikke stillinger såsom et ligestillings-team, konsulenter for ligestilling eller øremærket arbejdstid hos udvalgte personalegrupper.

¹ https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes_horizon-2021-2022_en.pdf

² <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>

4. *Kapacitetsopbygning og træning:* Ligestillingsplanen skal understøttes af træning i fremme af lighed mellem kønnene ved f.eks. bevidsthedsskabelse af ubevidste kønsbias blandt personale, ledere og beslutningstagere. Træningen kan med fordel integreres i den eksisterende kompetenceudvikling og kommunikation i organisationen. Træning kan også foregå i nedsatte arbejdsgrupper f.eks. gennem MED-systemet eller workshops om udvalgte emner.

5 vigtige principper;

- *Der findes ikke en "one size fits all" – kravene vurderes ud fra bl.a. organisationens størrelse.*
- *Ligestillingsplanen er et dynamisk dokument, der hvert år tilrettes i takt med progression og målopnåelse.*
- *Hvis alle fire krav er imødekommet af eksisterende dokumenter underskrevet af øverste ledelse, er det sidestillet med en ligestillingsplan. I disse tilfælde lægges et underskrevet dokument på organisationens hjemmeside, der certificerer de eksisterende dokumenter.*
- *Integrer indsatserne så vidt muligt i jeres allerede eksisterende HR-praksis.*
- *Planen kan skrives på dansk.*

2.0 Den ansvarlige enhed

Det er kommunaldirektørens formelle ansvar at udarbejde og sidenhen implementere ligestillingsplanen. Har kommunen en HR-afdeling, vil det være naturligt at henlægge det konkrete arbejde med at udvikle og efterfølgende følge op på ligestillingsplanen her. HR bør i forvejen have et overblik over eventuelle eksisterende politikker, hvori der indgår relevante elementer af ligestilling. F.eks. kommunens personalepolitik, ledelsesgrundlag, medarbejdergrundlag rekrutteringspolitik, politik om krænkende adfærd eller mangfoldighedspolitik. Ligeledes er det typisk HR, der indberetter til den nationale ligestillingsredegørelse hvert andet år og har mulighed for at trække lønstatistikker mv.

Kravet om dedikerede ressourcer vil således kunne imødekommes ved, at der blandt HR-konsulenterne eller HR-chefen selv afsættes ressourcer til arbejdet med ligestilling. Derudover kan det overvejes, i hvor høj grad udviklingen af ligestillingsplanen skal lægges under HovedMed, eller der skal etableres et selvstændigt ligestillingsteam bestående af både ledelsesrepræsentanter og medarbejdere. F.eks. har en mellemstor kommune oprettet et ligestillingsudvalg på 10 personer bestående af kommunaldirektøren, næstformanden for MEDudvalget, ledere og medarbejdere.

3.0 Proces for udvikling af en ligestillingsplan

Figuren nedenfor illustrerer udviklingsprocessen



3.1. De første skridt: hvad eksisterer allerede?

Inden kommunen påbegynder processen med at udvikle ligestillingsplanen, anbefales det, at man:

- 1) gennemlæser sin ligestillingsredegørelse fra 2020³
- 2) danner sig et overblik over eksisterende politikker og nedskreven praksis.

Ad 1: I 2020 indberettede alle regioner og kommuner ligestillingsredegørelser til Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriet. Heri fremgår data på fordeling af kønnene på ledelsesniveauer og en selvevaluering, der forholder sig til mulige foranstaltninger i de enkelte regioner og kommuner til fremme af ligestilling.

Ad 2: Som beskrevet i ovenstående er det muligt at sammensætte sin ligestillingsplan på baggrund af eksisterende politikker. Derfor er det vigtigt, at de ansvarlige danner sig et overblik over hvor og hvad, der eventuelt allerede fremgår af vedtagne politikker, og hvor kommunen eventuelt ikke lever op til kravene.

3.2 Data, baseline og indikatorer

For at kunne måle på ligestillingsplanens effekt skal der dannes en baseline for år 0 (*anvend ligestillingsredegørelsen fra 2020*). Det anbefales, at der trækkes lønstatistik fordelt på køn på tværs af personalegrupper og fordeling af køn på ledelsesniveauerne. Ud fra denne data skal kommunen foretage en analyse af, hvor der endnu ikke forekommer ligestilling, eller hvor ligestilling bør fremmes. Herefter opstilles målsætninger med tilhørende indikatorer for den ønskede progression. Det kan overvejes om denne refleksion skal tages i f.eks. HovedMed eller andre relevante samarbejdsfora med medarbejderrepræsentation. Antal af indikatorer kan variere efter kommunestørrelse. Indikatorer bør desuden være dynamiske størrelser, der kan udvikle sig i takt med mål opnåelse gennem den årlige monitorering.

Eksempler på målsætninger:	Eksempler på indikatorer:
<ul style="list-style-type: none"> - Der er ikke mere end 10 procentpoints forskel i kønsandelen mellem niveau 1-ledere (adm. direktører og direktører) og den underliggende rekrutteringsgruppe (AC-medarbejdere). - Der ansættes flere mænd på ledelsesniveau 3. - Flere mænd tager barsel. 	<ul style="list-style-type: none"> - 50/50 fordeling mellem kønnene på ledelsesniveau 1. - 20 % flere mænd på ledelsesniveau 3. - 30 % flere mænd med børn holder den øremærkede barsel.

³ Søg din kommune eller regions ligestillingsredegørelse frem her: <https://www.ligestillingidanmark.dk/>

3.3. Indsatser

På baggrund af de udvalgte målsætninger og indikatorer for kommunens arbejde med at fremme ligestilling, skal ligestillingsplanen beskrive, hvilke indsatser kommunen igangsætter eller allerede gør sig på området. I dette afsnit kan man henvise til eksisterende politikker og praksis. F.eks. hvordan det typisk fremgår af stillingsopslag, at alle kandidater uanset køn, etnicitet, alder mv. anbefales at søge.

Kommissionen anbefaler, men det er *ikke* et krav, at ligestillingsplanen adresserer følgende fire tema-tikker som mulige indsatsområder:

- Work-life-balance og understøttende strukturer og kultur⁴
- Ligestilling mellem kønnene i administrativ og politisk ledelse
- Ligestilling mellem kønnene i rekruttering og karriereudvikling
- Foranstaltninger mod kønsbaseret vold, herunder seksuel chikane.

I forlængelse af indsatsbeskrivelserne vil det være naturligt, at man medtænker kravet om træning og kapacitetsopbygning. Det kan f.eks. være ved, at man inddrager ledelse og medarbejdergrupper til at identificere og udvikle konkrete indsatsbeskrivelser og herigennem sætter fokus på udfordringerne. Det kan være ved at beskrive en indsats for at imødekomme mulige bias ved ny-ansættelser eller ned-sættelse af en arbejdsgruppe, der undersøger, hvordan man kan fremme yngre kvinders ledelsesta-lent.

Vi anbefaler, at der er en tydelig sammenhæng mellem de opstillede målsætninger, indikatorer og indsatser.

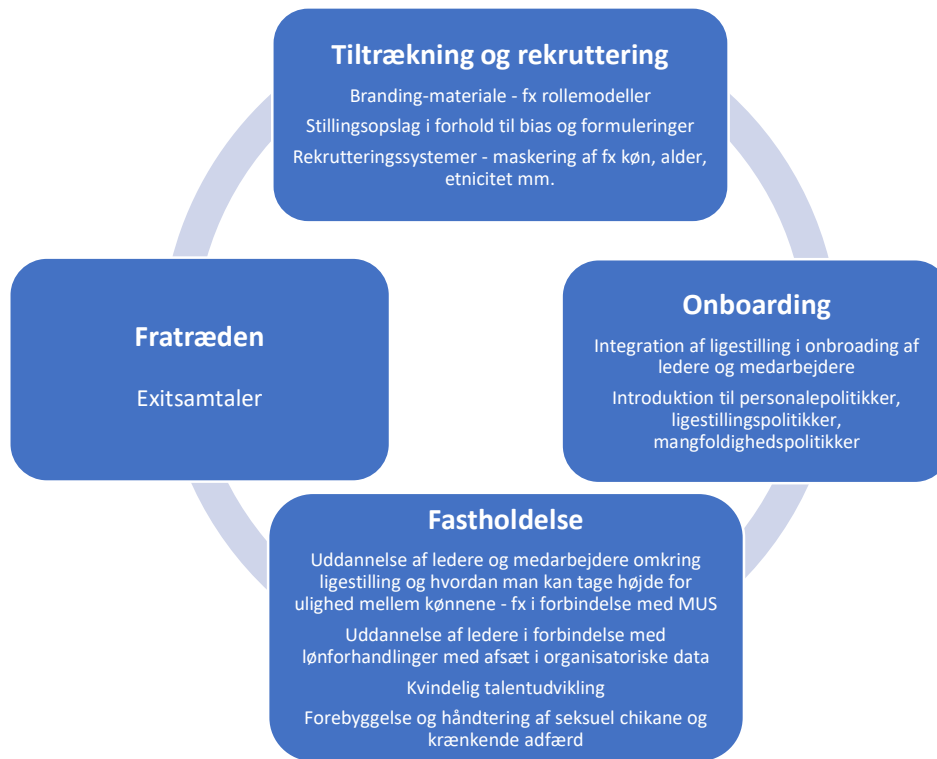
Eksempler på indsatser:

- *Ligestilling mellem kønnene i ansættelsesudvalgene*
- *Bevidsthed i ansættelsesudvalget om mulig bias i prioritering af personlige og faglige egenskaber hos kandidaterne*
- *Balance mellem kønnene i billedannoncer*
- *Årlig debat om det kønsopdelte arbejdsmarked og fødekæden hertil*
- *Opmærksomhed på, at der kan forekomme kønsrelateret chikane og hierarkiske struktu-rer mellem mænd og kvinder. Drøftelser i MED-organisationen af retningslinjer for fore-byggelse og håndtering af chikane, trusler og vold.*
- *Oprettelse af en anonym klageadgang i tilfælde af chikane samt en tilbagevendende måling på seksuel chikane blandt ansatte – herunder også vikarer.*

3.4 Eksempel på, hvordan man kan have en integreret tilgang

Med input fra kommunerne, der deltog på workshoppen, har vi udviklet nedenstående model som inspiration til, hvordan man kan integrere ligestillingsindsatser i organisationens nuværende HR-prak-sis.

⁴ F.eks. regler for besvarelse af mails efter arbejdstid, ingen møder efter kl. 15, så man kan hente børn, mulig-hed for at arbejde hjemme mv.



4.0 Disposition for ligestillingsplanen

På baggrund af ovenstående forberedende proces skal der sættes pen til papir. Vi anbefaler følgende disposition for ligestillingsplanen⁵:

1. Indledning: *Hvorfor er ligestilling vigtig for kommunen, og hvorfor ønsker kommunen at arbejde med det*
2. Formål med planen: *Hvilke strategiske områder adresserer planen*
3. Baggrund for planen: *Henvi til kommunens baseline*
4. Målsætninger: *Beskriv kort et antal målsætninger, hvor det er muligt at opstille tilhørende indikatorer*
5. Indsatsområder: *Hvilke indsatser ønsker planen at implementere ud fra de beskrevne målsætninger, husk at inkludere træningsaktiviteter*
6. Tidsplan: *Beskriv hvordan kommunen årligt vil monitorere indikatorerne og evt. tilrette målsætningerne*
7. Hvem gør hvad: *Beskriv de dedikerede ressourcer og ansvar.*

Den ansvarlige medarbejder sørger herefter for at få dokumentet underskrevet af øverste ledelse, hvorefter ligestillingsplanen eller det certificerende dokument offentliggøres på organisationens hjemmeside. Det kan f.eks. være på undersiden, hvor kommunens resterende politikker ligger.

⁵ Afhængigt af ambitionsniveau, eksisterende indsatser og organisationsstørrelse forestiller vi os, at ligestillingsplanen vil have et omfang på 1-2 sider.

5.0 Det med småt

I Horizon Europe-ansøgningsskemaet skal I krydse af, om I har en ligestillingsplan, der opfylder kravene. Kommissionen har informeret om, at hvis man ikke har en GEP i ansøgningsfasen skal man krydse nej i ansøgningsskemaet. Det påvirker ikke vurderingen. I skal ikke vedlægge selve ligestillingsplanen - blot have den offentlig tilgængelig på jeres hjemmeside eller have et dokument offentligt tilgængeligt, der certificerer eksistensen af jeres ligestillingsplan. Ligestillingsplanen bliver ikke kvalitativt vurderet af EU-Kommissionen, men alle krav skal være opfyldt. Når I underskriver tilskudsaftalen med Kommissionen, forpligter I jer samtidig til at fremme lige muligheder mellem mænd og kvinder i projektimplementeringen og i tråd med jeres Ligestillingsplan.

6.0 Kommunikation

Udover at den underskrevne ligestillingsplan eller dokumentet, der certificerer ligestillingsplanen, offentliggøres på organisationens hjemmeside, er det også vigtigt, at planen kommunikeres ud internt i organisationen. Denne del kan endvidere ses som en kapacitetsopbyggende aktivitet, og kommunen kan skrue op og ned for, hvor inddragende en proces, de ønsker at facilitere. Det kan f.eks. være ved at afholde workshops, hvor ligestillingsplanen drøftes eller gøre det til et obligatorisk emne på et afdelings- eller kontormøde. Som minimum anbefales det, at ligestillingsplanen lægges på kommunens/organisationens intranet.

7.0 Politikerne

EU-Kommissionen ser gerne, at kommunalpolitikkerne medtænkes i ligestillingsplanen – både i den aktive formulering og som genstandsfelt. På sigt kan det derfor overvejes, om fordeling mellem kønnene i kommunalbestyrelsen og på de forskellige udvalg skal medtænkes i planen og hvordan. Samtidig kan man overveje, om politikkerne aktivt skal inddrages i formuleringen af ligestillingsplanen.

8.0 Kontakt

For rådgivning og sparring på udviklingen af din organisations ligestillingsplan er du meget velkommen til at tage kontakt til din regionale EU-konsulent på området:

South Denmark EU Office: Cathrine Holm Frandsen, chf@southdenmark.be

Central Denmark EU Office: Lina Christensen, lc@centraldenmark.eu

North Denmark EU Office: Cecilie Lindstrøm, cli@ndeudk

Greater Copenhagen EU Office: Maria Tørnsø Østergaard, mto@cphoffice.eu