



LIGESTILLINGSPLAN GULDBORGSUND KOMMUNE

Indholdsfortegnelse

Guldborgsund Kommunes arbejde med ligestilling.....	2
Udgangspunkt – status quo.....	2
Åbenhed, dialog og partnerskaber.....	2
Helhedsorienteret og tværgående tilgang.....	3
Fagligt funderet, rettidige og tidlige indsatser.....	3
Udnyt potentialerne.....	3
Data og monitorering.....	3
Dedikerede ressourcer.....	3
Kapacitetsopbygning og træning.....	3



GULDBORGSUND 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 ligestillingsplan beskriver på baggrund af status quo, hvordan Guldborgsund Kommune fremover vil arbejde med ligestilling. Ligestillingsplanen indeholder viden om, hvordan kommunen arbejder med ligestilling mellem kønnene under overskrifterne:

1. Data og monitorering,
2. Dedikerede ressourcer samt
3. Kapacitetsopbygning og træning.

Ligestillingsplanen er godkendt af direktionen den 6. marts 2024.

UDGANGSPUNKT – STATUS QUO

Ledelsesstrukturen i Guldborgsund Kommune består af fem niveauer: Kommunaldirektør og direktører (niveau 1), centerchefer (niveau 2), leder af (niveau 3) souschefer, afdelingsledere, viceskoleledere, SFO-ledere, gruppeledere og stedfortrædere (niveau 4) samt afdelingsledere (niveau 5).

Guldborgsund Kommune består pr 1. januar 2026 af 4.114 årsværk fordelt på 4.729 medarbejdere.

Kønsmæssigt fordeler ledere og medarbejdere sig på nedenstående måde pr. 1. januar 2026:

	Mænd	Kvinder
Direktører og chefer	36,0%	64,0%
Andre ledere	33,0%	67,0%
Øvrigt personale	22,0%	78,0%
Total:	23,0%	77,0%

I Guldborgsund Kommune arbejder vi med afsæt i Det Guldborgsundske Mindset, der er 4 tilgange, som skærper og fokuserer vores arbejde og løsning af kerneopgaven:

Åbenhed, dialog og partnerskaber

Byrådet ønsker at fremme tilgængelighed og imødekommenhed over for borgerne, virksomheder og foreninger. Vi vil skabe tillidsfulde møder i øjenhøjde og i en tillidsfuld og gensidigt givende dialog. - Der skal være en åben tilgang til dialog og vi vil som kommune være klar og gearet til at deltage, når borgere, virksomheder og foreninger inviterer til samarbejde. - Vi vil udvikle partnerskaber med relevante aktører, så vi sammen kan udvikle de bedste løsninger på fælles opgaver.



Helhedsorienteret og tværgående tilgang

Byrådet ønsker at styrke det tværgående politiske samarbejde, hvor vi, med et helhedsorienteret blik, arbejder på tværs af udvalg og forvaltningsområder. - Vi vil afdække alle vinkler og involvere på tværs af fagligheder, når vi løser vores opgaver, hvad enten de er af politisk eller administrativ karakter. - Det handler om, at vi sætter det rette hold, når vi løser vores opgaver. Vi har fokus på det hele menneske og på et helhedsorienteret syn på de familier, vi samarbejder med. - Vi vil fremme fælles, tværgående udvalgsmøder, så udvalgene kan blive klogere på hinandens arbejds- områder og snitflader og kan lære af hinandens erfaringer.

Fagligt funderet, rettidige og tidlige indsatser

Tidlig og rettidig indsats er en central måde at arbejde på i det guldborgsundske mindset. - Vi lægger vægt på at være på forkant og udnytte gode muligheder og potentialer, når de opstår. Det handler også om et forebyggende fokus, så vi griber og håndterer udfordringerne hurtigst muligt. - Byrådet ønsker at fjerne unødvendige barrierer og procedurer for at sikre mulighed for og plads til frihed og smidige processer. - Vi har tillid til, at de ansatte, som er i daglig kontakt med borgerne, har den fornødne viden og faglighed til at træffe de rette beslutninger, handle hurtigt og gøre en positiv forskel. - Vi vil sikre, at der på tværs af hele organisationen og i alle led bliver bedre mulighed for at arbejde tværfagligt, handle hurtigt og gribe muligheder og udfordringer, så snart de opstår.

Udnyt potentialerne

I Guldborgsund Kommune har vi meget at være stolte af og mange styrker og potentialer at bygge videre på. - Vi har den sociale kapital, unikke stedbundne kvaliteter og udefrakommende muligheder, som alle rummer potentialer, vi kan opdyrke og udnytte positivt. - Vi vil have et vedholdende fokus på at fokusere på potentialer og muligheder fremfor på problemer. Det betyder, at vi vil have fokus på at se, dele og synliggøre de mange succeser og gode fortællinger. - Vi vil også videreudvikle, udnytte og synliggøre alle herlighedsværdierne såsom vandet og kysterne, de unikke naturområder, vores lokale fødevarer, den stabile og loyale arbejdsstyrke, de mange frivillige og foreningslivet og meget andet. - Vi vil dyrke og videreudvikle vores talenter i daginstitutioner, skoler og fritidstilbud, hvad enten det handler om boglige, kreative eller sociale talenter.

DATA OG MONITORERING

Data er tilgængelig i den årlige Arbejdsmiljøreddegørelse med dertilhørende Nøgletalsrapport, og suppleres yderligere med den 3-årige Ligestillingsreddegørelse, som senest er indsendt til Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet i 2023.

DEDIKEREDE RESSOURCER

Mange medarbejdere i kommunen har det som en del af deres opgaver at arbejde med at fremme ligestilling i Guldborgsund Kommune. Da ligestillingsarbejdet er en integreret del af opgaverne, bliver det ikke særskilt registreret, hvor mange timer der anvendes til ligestillingsarbejdet.

De specifikke tiltag for at fremme ligestilling arbejder de centrale dele af den kommunale organisation med.

KAPACITETSOPBYGNING OG TRÆNING

Guldborgsund Kommune forpligter sig til at understøtte arbejdet med ligestilling og mangfoldighed gennem træning og kapacitetsopbygning.



GULDBORGSUND

Guldborgsund 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).

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