



Ligestillingsplan for Skive Kommune 2026-2027

1. Baggrund

Skive Kommunes politik og mål for ligestilling er udmøntet i kommunens personalepolitik. Denne ligestillingsplan er udarbejdet med henblik på at omsætte politikken til aktuel og konkret handling, som har til formål at forbedre aspekter af ligestilling og mangfoldighed i Skive Kommunes organisation.

Ligestillingsplanen er udarbejdet med udgangspunkt i EU-kommissionens retningslinjer for en ligestillingsplan, så der samtidig opnås adgang for Skive Kommune til at indgå i Horizon Europe-projekter, som er underlagt krav om en ligestillingsplan. Konkret er "Guide: Udarbejdelse af en ligestillingsplan" for kommuner og regioner, udarbejdet af de danske regionale EU-kontorer i samarbejde med KL, anvendt.

2. Politik og mål

Skive Kommunes værdier er udvikling, trivsel og ordentlighed. Værdierne udleveres i alle aspekter af kommunens virke og når det gælder kommunens mål om ligestilling har alle tre værdier gyldighed og relevans.

Skive Kommunes personalepolitik udtrykker kommunens ligestillingspolitik på personaleområdet. Ligestilling mellem kønnene ses som en styrke for at skabe gode arbejdspladser, hvor der er TRIVSEL for alle medarbejdere. Lighed og mangfoldighed ses desuden som en styrke for kommunens evne til at skabe kvalitet og at arbejde effektivt og dermed skabe UDVIKLING. Grundlæggende er lige og retfærdig behandling af alle medarbejdere et udtryk for kommunens forståelse af ORDENTLIGHED.

Ligestillingsperspektivet kommer direkte til udtryk i personalepolitikens afsnit 3.2 om mangfoldighed, inklusion og ligestilling, afsnit 4.4 om inklusion og 8.1 om overordnet lønpolitik. Det er således primært i forbindelse med ansættelse, attraktive arbejdspladser og løn, at der i personalepolitikken er direkte fokus på ligestilling og mangfoldighed. Se bilag 1 for uddrag af personalepolitikken vedr. ligestilling.

3. Omfang og periode

Ligestillingsplanen gælder alle ansatte i Skive Kommune (fastansatte, tidsbegrænsede og ledere) på tværs af forvaltninger og institutioner.

Ligestillingsplanen gælder fra 11. marts 2026, hvor planen er godkendt i Hoved-MED og underskrevet af formand og næstformand. Planen gælder i 2026 og 2027, indtil der er godkendt en ny ligestillingsplan for 2027-2028.

4. Forankring og ressourcer

Ligestillingsplanen er forankret i Hoved-MED og underskrives af Hoved-MED's formand (kommunaldirektøren) og næstformand (medarbejderrepræsentant).

Hoved-MED drøfter status og forslag til indsatser hvert år i 1. kvartal efter oplæg fra Ligestillingsudvalget (se også afsnit 6).

HR & Udvikling understøtter arbejdet i Hoved-MED og i Ligestillingsudvalget vedr. planlægning af møder, indsamling og bearbejdning af data, udformning af oplæg til indsatser, planlægning og gennemførelse af indsatser mv.

5. Data og indikatorer

Der er siden 2010 udarbejdet en HR-beretning som er et statistisk tilbageblik, som med tal og grafer belyser HR-emner som bl.a. personalesammensætning, løn og køn i det forgangne år.

I HR-beretningens afsnit om løn vises

- Gennemsnitsløn for kvinder og mænd og udviklingen over de seneste fire år
- Gennemsnitsløn for kvinder og mænd, fordelt på de fire forvaltningsområder og udviklingen over de seneste fire år
- Gennemsnitsløn for kvinder og mænd, fordelt på de 15 største faggrupper

I HR-beretningens afsnit om køn vises

- Antal ansatte fordelt på køn og udviklingen over en årrække
- Fordelingen af mænd og kvinder på de 13 største faggrupper

Data fra HR-beretningen anvendes i arbejdet som indikatorer på status på ligestillingsarbejdet. Der udarbejdes efter behov statistik for kønsfordelingen på ledelsesniveauerne. Her tages udgangspunkt i Ligestillingsredegørelse 2020 som baseline.

Indikatorer for 2026-2027

Data fra 2025, opgjort på kommuneniveau, viser at gennemsnitslønnen for alle mænd ansat i Skive Kommune, er ca. 7 % højere end gennemsnitslønnen for alle kvinder ansat i kommunen. Opdelt på forvaltninger viser statistikken, at det samlede gennemsnit dækker over store forskelle. I Kultur- og Familieforvaltningen og i stabene er forskellen størst. I Social- og Arbejdsmarkedsforvaltningen er forskellen væsentligt mindre og i Teknik, Miljø og Udvikling ligger kvindernes gennemsnitsløn over mændenes. Også opgjort på faggrupper fremkommer variationer, sådan at mænd har højere gennemsnitsløn end kvinderne i nogle faggrupper, mens det er omvendt i andre faggrupper. Data indikerer således at lønforskellen ikke er entydig og at begrundelserne for forskellene er uklare. For at få større indblik i den reelle ligestilling, kræves en mere detaljeret analyse.

6. Organisering og indsatser

Siden 2009 har Skive Kommune haft et Ligestillingsudvalg, med reference til Hoved-MED.

Udvalget har til opgave at:

- Arbejde for ligestilling blandt kommunens medarbejdere i forhold til køn.
- Formulere ligestillingspolitik.
- Undersøge kommunens ligestillingsforhold og sætte ligestillingsemner til drøftelse i organisationen.

- Desuden er Ligestillingsudvalget høringspart ved tværgående personalepolitiske initiativer i forhold til ligestillingsaspektet.
- Undersøge om andre former for ligestilling håndteres på anden vis i organisationen.

Udvalget består af en direktør, sekretariatschefen, HR-chefen og tre medarbejderrepræsentanter fra Hoved-MED. Udvalget sekretariatsbetjenes af HR- & Udviklingsafdelingen.

Udvalget mødes mindst en gang om året med henblik på at vurdere udviklingen på data og indikatorer og vurdere behovet for fornyet indsats. Udvalget forbereder oplæg til Hoved-MED som drøfter og prioriterer indsatser. Selve indsatsen for ligestilling er derfor dynamisk og en integreret del af Hoved-MED's arbejde med personalepolitik, attraktive arbejdspladser og ligestilling.

Indsatser i 2026-2027

Der arbejdes i perioden med udvikling af et mere detaljeret og retvisende datagrundlag, som kan give en kortlægning af status på ligestillingsområdet, være et grundlag for fastlæggelse af en baseline på området og understøtte det kommende arbejde på ligestillingsområdet.

Der lægges op til drøftelser i MED-organisationen som vil kunne bringe oplevelser af ligestillingsudfordringer frem, som kan bidrage til mere kvalitativt at belyse forholdene og pege på muligheder for at arbejde med forbedringer.

Der søges inspiration, bl.a. hos andre kommuner, KL, i netværk og lignende, til indsatser som det evt. vil kunne være relevante at arbejde med at overføre til Skive Kommune i relation til afdækkede udfordringer.

Der lægges op til at Hoved-MED klædes på til en mere nuanceret forståelse af ligestillingsbegrebet som grundlag for en mere kvalificeret drøftelse og indsats, f.eks. kontakt til en forsker på området.

7. Proces

Ligestillingsudvalget mødes primo 2026 og udarbejder oplæg til ligestillingsplan.

Hoved-MED drøfter oplæg til ligestillingsplan på mødet i 1. kvartal 2026. Eventuelle justeringer på baggrund af Hoved-MED's drøftelser foretages.

Formand og næstformand underskriver ligestillingsplanen, som offentliggøres.

8. Offentliggørelse

Ligestillingsplanen offentliggøres på Skive Kommunes hjemmeside:

<https://skive.dk/demokrati-og-kommune/vision-politikker-og-planer/politikker/>

Skive Kommunes værdigrundlag og personalepolitik er offentliggjort på kommunes hjemmeside:

<https://skive.dk/demokrati-og-kommune/vision-politikker-og-planer/politikker/politikker-stabe/personalepolitik/>

9. Underskrifter

Thomas Lindberg

Formand for Hoved-MED (kommunaldirektør):

Thomas Lindberg Dato: 18/3-26

Henrik Mink

Næstformand for Hoved-MED (medarbejderrepræsentant):

Henrik Mink Dato: 17/3-26

BILAG 1

Ligestilling i Skive Kommunes personalepolitik

Nedenfor angives udsnit af Skive Kommunes personalepolitik som direkte omhandler ligestilling.

3. Ansættelse

3.2 Mangfoldighed, inklusion og ligestilling

En arbejdsplads hvor der er plads til alle, og hvor vi betragter forskellighed som en styrke, er en bedre arbejdsplads for alle. At vi har forskellig baggrund, forskellige forudsætninger, erfaringer og kompetencer, gør os på mange måder til en stærkere organisation og et bedre sted at være.

Vi tilstræber derfor, at der i vores ansættelser og i forholdene på arbejdspladsen ikke er noget, der forhindrer en mangfoldig og rummelig medarbejdersammensætning.

Med mangfoldighed menes både synlige og usynlige markører, som kendetegner menneskers forskellighed. Mangfoldighed omfatter eksempelvis køn, kønsidentitet, seksuel orientering, alder, religion, politisk anskuelse, social baggrund, national og etnisk oprindelse, samt handicap og neurodivergens.

Rekruttering

Vi vil arbejde for at reducere bias (fordomme og ubevidste præferencer) i ansættelsesprocesserne, både i udarbejdelse af stillingsopslag, udvælgelse af ansøgere, gennemførelse af ansættelsessamtaler og den endelige ansættelse.

Viden og kultur

Vi arbejder bevidst for mangfoldighed og udvikling af organisationen i retning af en åben, tolerant og inkluderende kultur.

Vi tilvejebringer og drøfter data om kønsfordeling mv. i organisationen og i samfundet, så vi kender status og udviklingstendenser.

YDERLIGERE INFORMATION

- Aftale om integrations- og oplæringsstillinger
- Rameaftale om det sociale kapitel
- Lov om ligestilling af kvinder og mænd
- Forskelsbehandlingsloven

4. Attraktive arbejdspladser

4.4 Inklusion

Vi arbejder for en inkluderende kultur og accepterer ikke diskrimination. Vi betragter diversitet på vores arbejdspladser som en styrke og som en værdi i sig selv.

Vi har fokus på, at det fysiske og psykiske arbejdsmiljø har betydning for vores evne til at inkludere og skabe gode rammer for mangfoldighed (jf. afsnit 3.2).

Vi bruger systematiske undersøgelser af arbejdsmiljø og trivsel (bl.a. MUS, APV, årlig arbejdsmiljødrøftelse og Udviklingsdialog) til at sætte fokus på medarbejdernes oplevelse af inklusion, og om de oplever at der bliver taget højde for eventuelle særlige behov. Det er samtidig en anledning til generel drøftelse af, om kulturen på arbejdspladsen er hensigtsmæssig i forhold til vores mål om at være en inkluderende arbejdsplads.

8. Løn

8.1 Overordnet lønpolitik

Vi er bevidst om at undgå forskelsbehandling mellem køn.