

Ligestillingsplan 2026

Godkendt af Økonomiudvalget d. 16. februar 2026

Drøftet i HovedMED d. 5. november 2025

FORORD

Slagelse Kommune har gennem en årrække arbejdet målrettet med kønsligestilling, diversitet og inklusion af personer med handicap. Med denne ligestillingsplan sætter vi nu ord på vores indsats og fastlægger offentligt tilgængelige mål, retningslinjer og tiltag, der skal styrke og styre vores fremtidige arbejde for ligestilling på arbejdspladsen.

Ligestillingsplanen lever op til EU's krav til rammer og indhold, idet den er offentlig tilgængelig (synlig på hjemmesiden), har fået tildelt ressourcer, indeholder plan for dataindsamling, evaluering og træning, samt dækker over både ligestilling ift. køn og andre intersektionelle parametre.

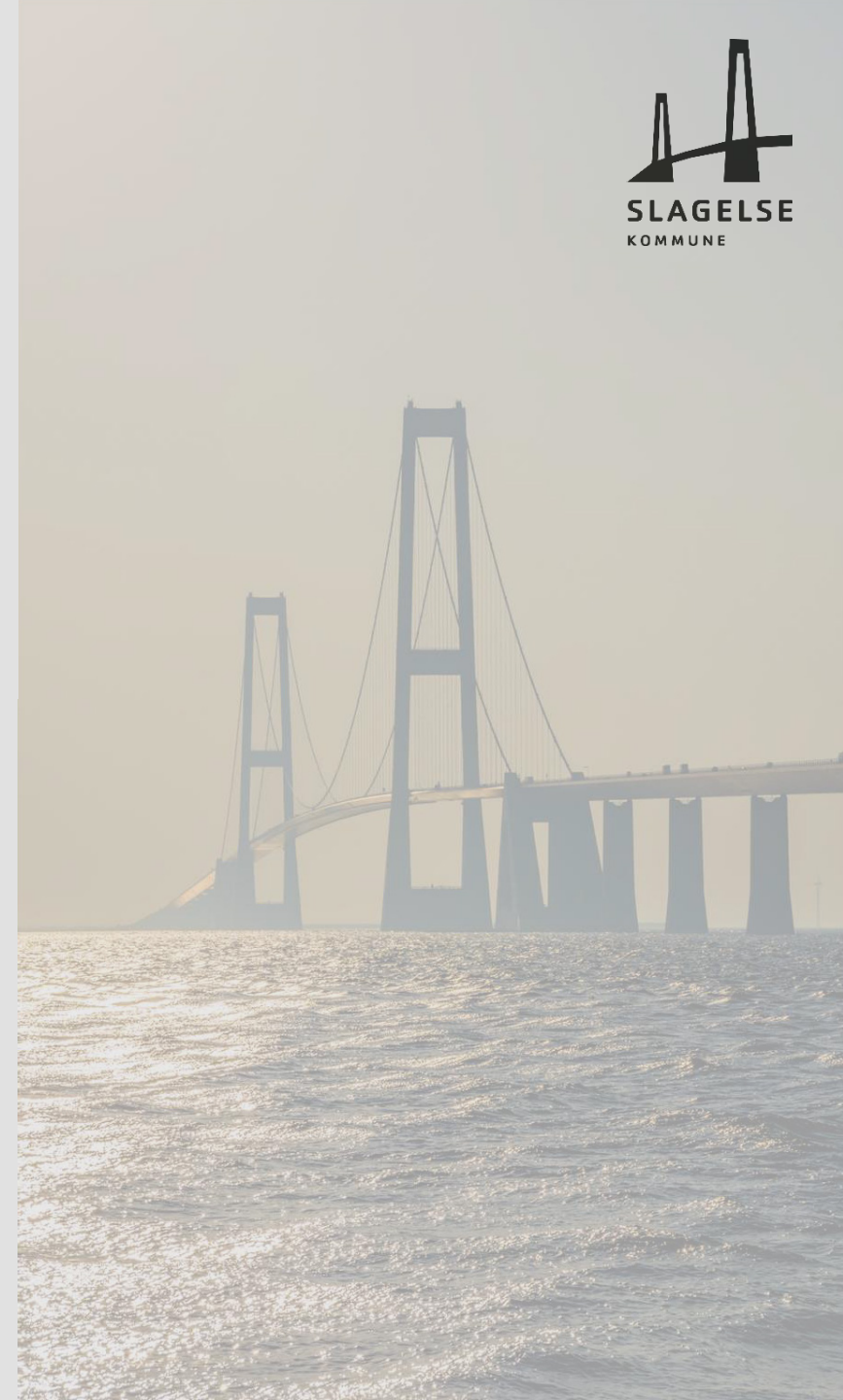
Godkendelse af ligestillingsplanen:

Ligestillingsplanen er forankret i både kommunalbestyrelsen og den administrative ledelse, og er behandlet i HovedMED d. 25. september 2025 og godkendt i Økonomiudvalget d. 16. februar 2026.

Anders Bjældager

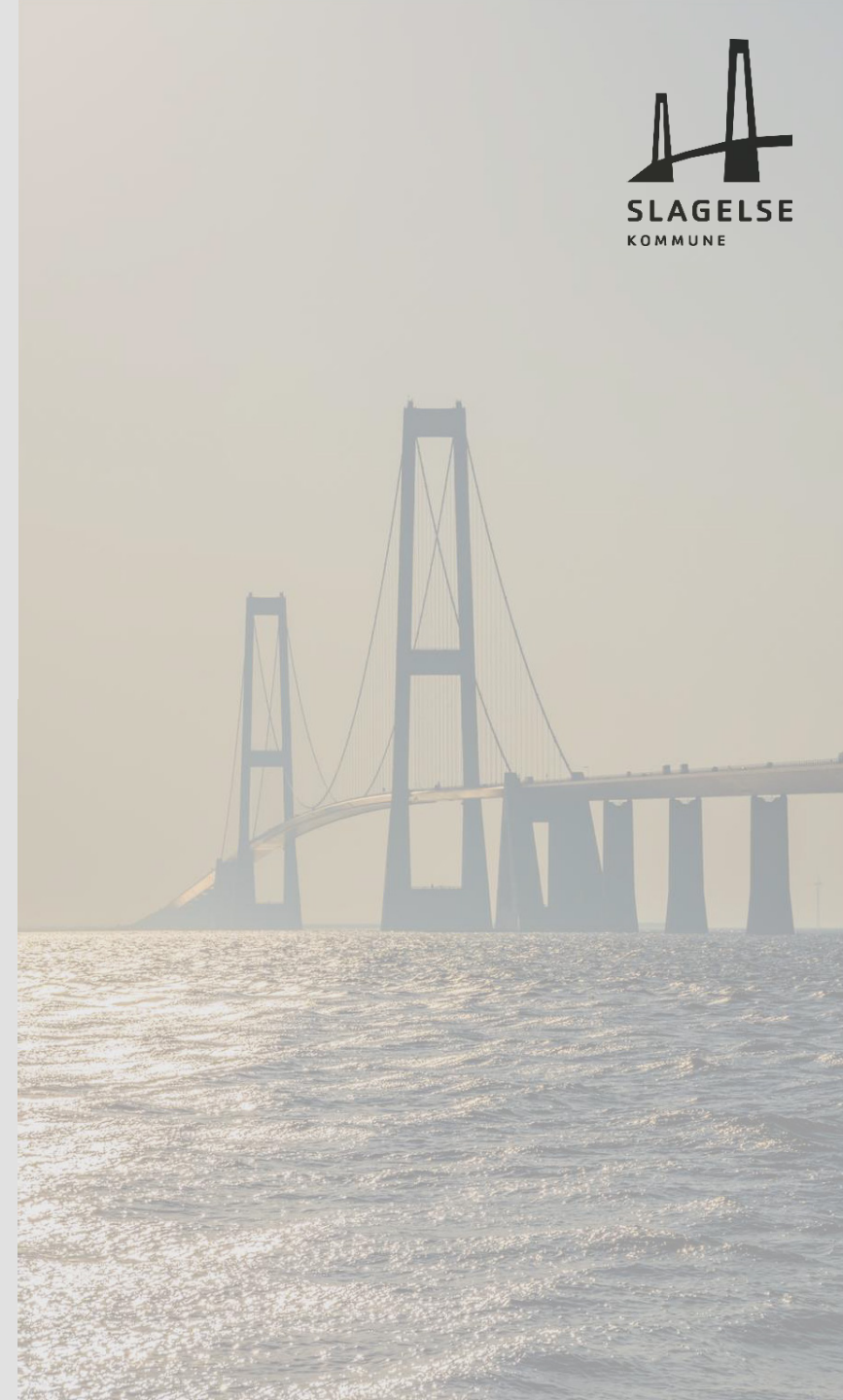
Kommunaldirektør

Slagelse Kommune



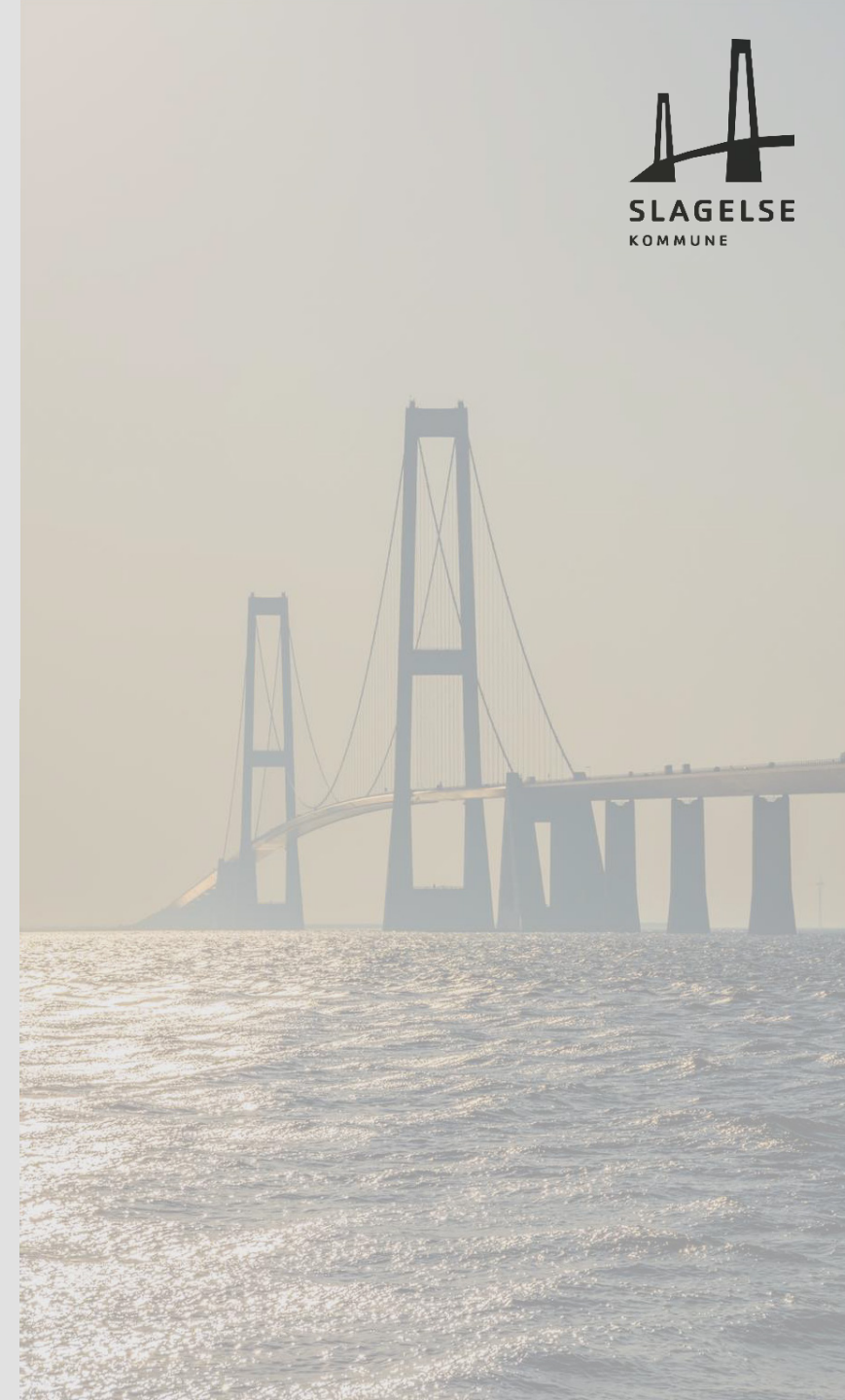
FORMÅL

I Slagelse 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 køn, alder, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.



MÅLSÆTNINGER

1. Sammensætningen af medarbejdere fordelt på køn afspejler den landsgennemsnitlige kønsfordeling for tilsvarende arbejdspladser.
2. I respekt for at vi altid ansætter den mest kvalificerede ansøger er målet, at sammensætning af chefer og direktør er fordelt på køn med mindst 60/40 og tilstræbes at være 50/50
3. Målet er at ingen medarbejdere bliver udsat for krænkende handlinger af kollegaer eller ledere
4. Målet er at medarbejderes køn ikke har indflydelse på løn.



MÅLSÆTNING 1

"Sammensætningen af medarbejdere fordelt på køn afspejler den landsgennemsnitlige kønsfordeling for tilsvarende arbejdspladser"

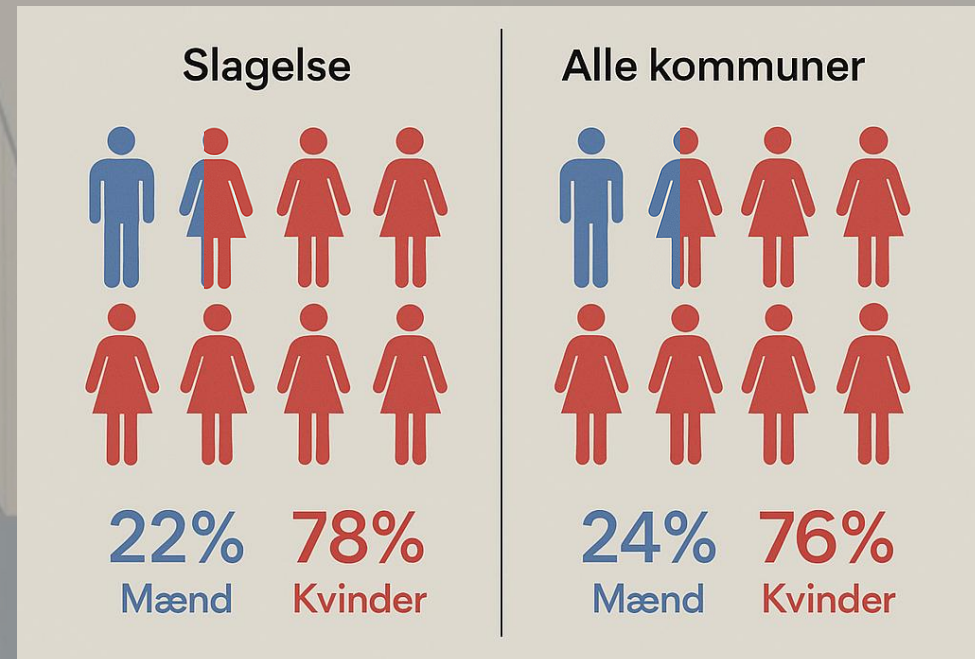
INDSAT SOMRÅDER

1. Aktivt opfordre alle, uanset race, køn, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse til at søge ledige stillinger.
2. Hvis muligt, sikre et kønsbalanceret ansættelsesudvalg.
3. Sikre kendskab til den fælles beslutning om mangfoldighed i Slagelse Kommune gennem onboardingforløb og i samarbejdet med ansættende ledere.

DATA

For at sikre sammenlignelige data anvendes KRL-data

AKTUELLE STATUS



Kilde: KRL Årsstatistik 2024

MÅLSÆTNING 2

"I respekt for at vi altid ansætter den mest kvalificerede ansøger er målet, at sammensætning af chefer og direktør er fordelt på køn med mindst 60/40 og tilstræbes at være 50/50"

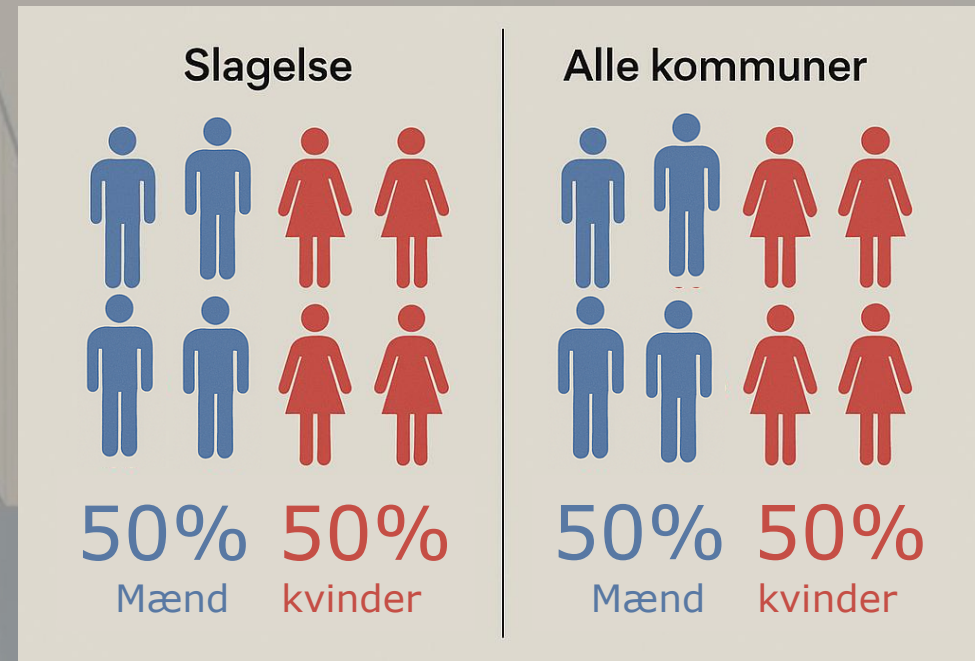
INDSAT SOMRÅDER

1. Aktivt opfordre alle, uanset race, køn, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse til at søge ledige stillinger.
2. Hvis muligt, sikre et kønsbalanceret ansættelsesudvalg.
3. Sikre kendskab til den fælles beslutning om mangfoldighed i Slagelse Kommune gennem onboardingforløb og i samarbejdet med ansættende direktør.

DATA

For at sikre sammenlignelige data anvendes KRL-data. Disse suppleres med data fra KMD.

AKTUELLE STATUS



Kilde:

Alle kommune er trukket fra KRL Årsstatistik 2024
Slagelse er trukket via KDM pr. juli 2025

MÅLSÆTNING 3

"Målet er at ingen medarbejdere bliver udsat for krænkende handlinger af kollegaer eller ledere"

INDSAT SOMRÅDER

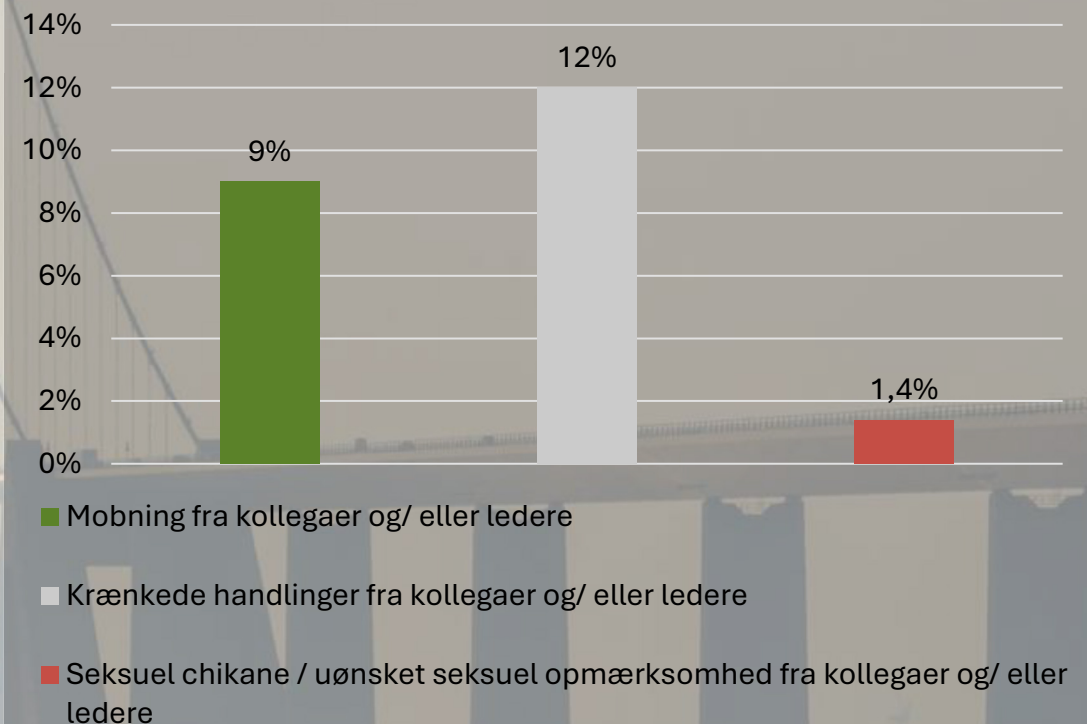
1. Krænkende handlinger kan være relateret til køn, alder, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.
2. Sådanne handlinger håndteres jf. Slagelse Kommunes retningslinje for håndtering af krænkende handlinger. Retningslinjen har både fokus på forebyggelse og håndtering. Alle arbejdspladser skal arbejde med implementeringen af ovenstående retningslinje
3. Alle arbejdspladser som i den psykiske APV Trivselsmåling konstatere at der er medarbejdere som udsættes for krænkende handlinger (fx på baggrund af køn, alder, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse) skal behandle problemstillingen i forbindelse med opfølgningen på psykisk APV Trivselsmålingen.

DATA

Måles gennem Psykisk APV Trivselsmåling

AKTUELLE STATUS

APV trivselsmåling 2025



MÅLSÆTNING 4

"Målet er at medarbejderes køn ikke har indflydelse på løn"

INDSATSOMRÅDER

Indsatsområder vil blive formuleret med udgangspunkt i EU-direktivet om løngennemsigtighed, som skal gennemføres i dansk ret senest i juni 2026.

Det pålægger arbejdsgiver en række nye pligter og giver lønmodtagerne nogle nye rettigheder. Det handler især om pligter ift. et kønsneutralt lønsystem og nye oplysningspligter.

KL har med Forhandlingsfællesskabet og Akademikerne udarbejdet et forståelsespapir om implementering af EU's løngennemsigtighedsdirektiv.

Når direktivet er gennemført og data tilgængelige opstiller konkrete indsatser.

DATA

KL vil stille de nødvendige statistikoplysninger til rådighed

AKTUELLE STATUS

Aktuel status udarbejdes, når statistikoplysningerne fra KL er til rådighed.

FOREBYGGELSE OG HÅNDTERING

OPFØLGNING PÅ PSYKISK APV - TRIVSELSMÅLINGER

Eventuelle bias og udfordringer, der identificeres i psykisk APV – trivselsmålingen følges op med konkrete tiltag. Disse tiltag har til formål at imødekomme de uensigtsmæssige forhold, som målingerne afdækker. Oplysninger om krænkelser, der fremkommer via APV eller i Arbejdsmiljøorganisationen, behandles løbende i de relevante fora jf. Slagelse Kommunes retningslinjer på området.

FOREBYGGELSE OG HÅNDTERING AF LIGESTILLINGSARBEJDE

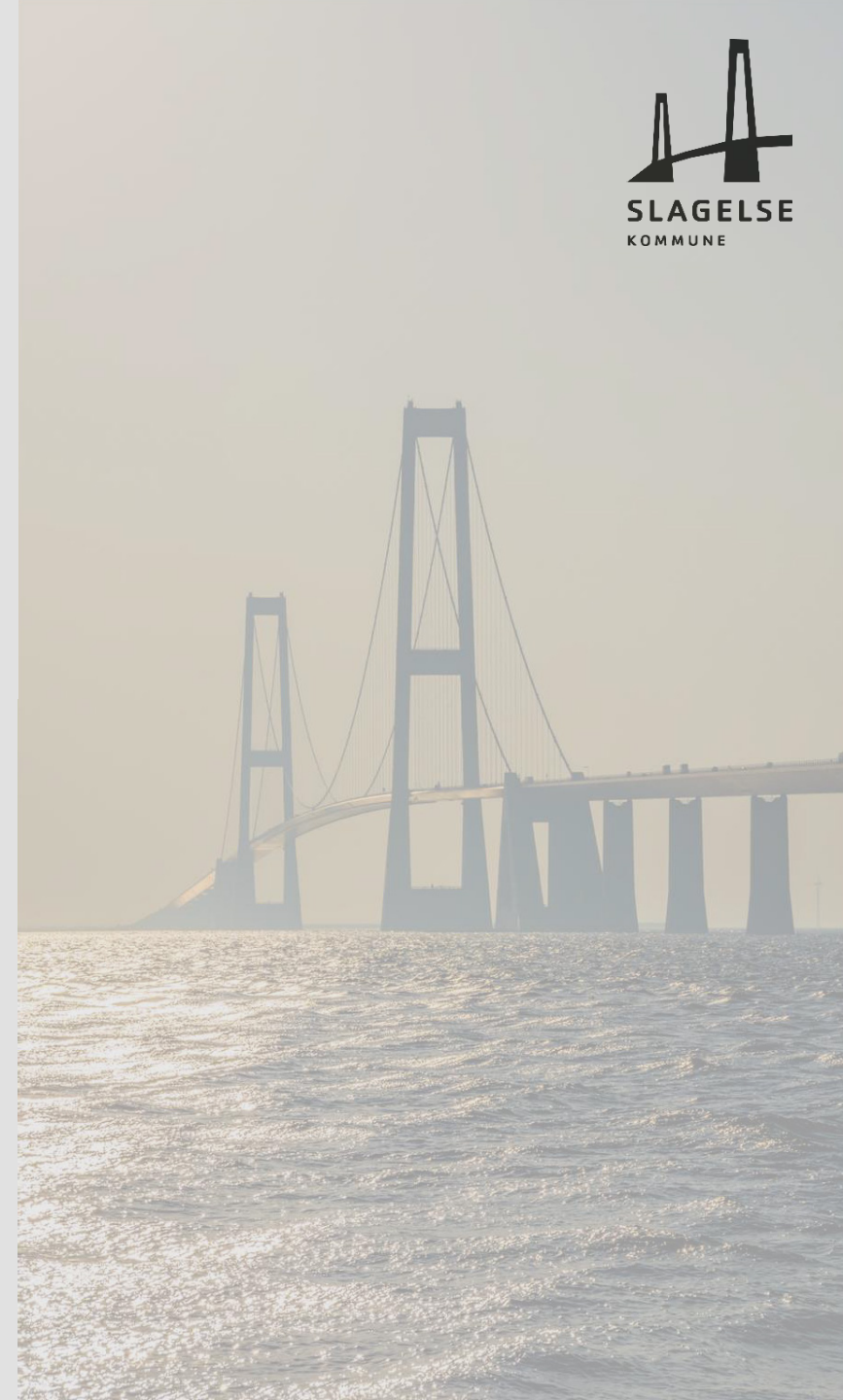
Forebyggelse og håndtering af ligestillingsrelaterede problemstillinger anses som en integreret del af kommunens kerneopgave med at sikre et godt arbejdsmiljø. Det er samtidig en del af den enkelte medarbejders ansvar at bidrage til trivsel og et sundt arbejdsmiljø. Dette ansvar indgår både i det daglige arbejde og i planlægningen af opgaveløsninger.

SAMARBEJDE OG DIALOG

Eventuelle problemstillinger drøftes og håndteres i relevante fora på arbejdspladsen, med nærmeste leder og/eller i arbejdsmiljøorganisationen, jf. Slagelse Kommunes retningslinjer på området. Dialog og samarbejde er centrale elementer i arbejdet med at sikre ligestilling og trivsel på arbejdspladsen.

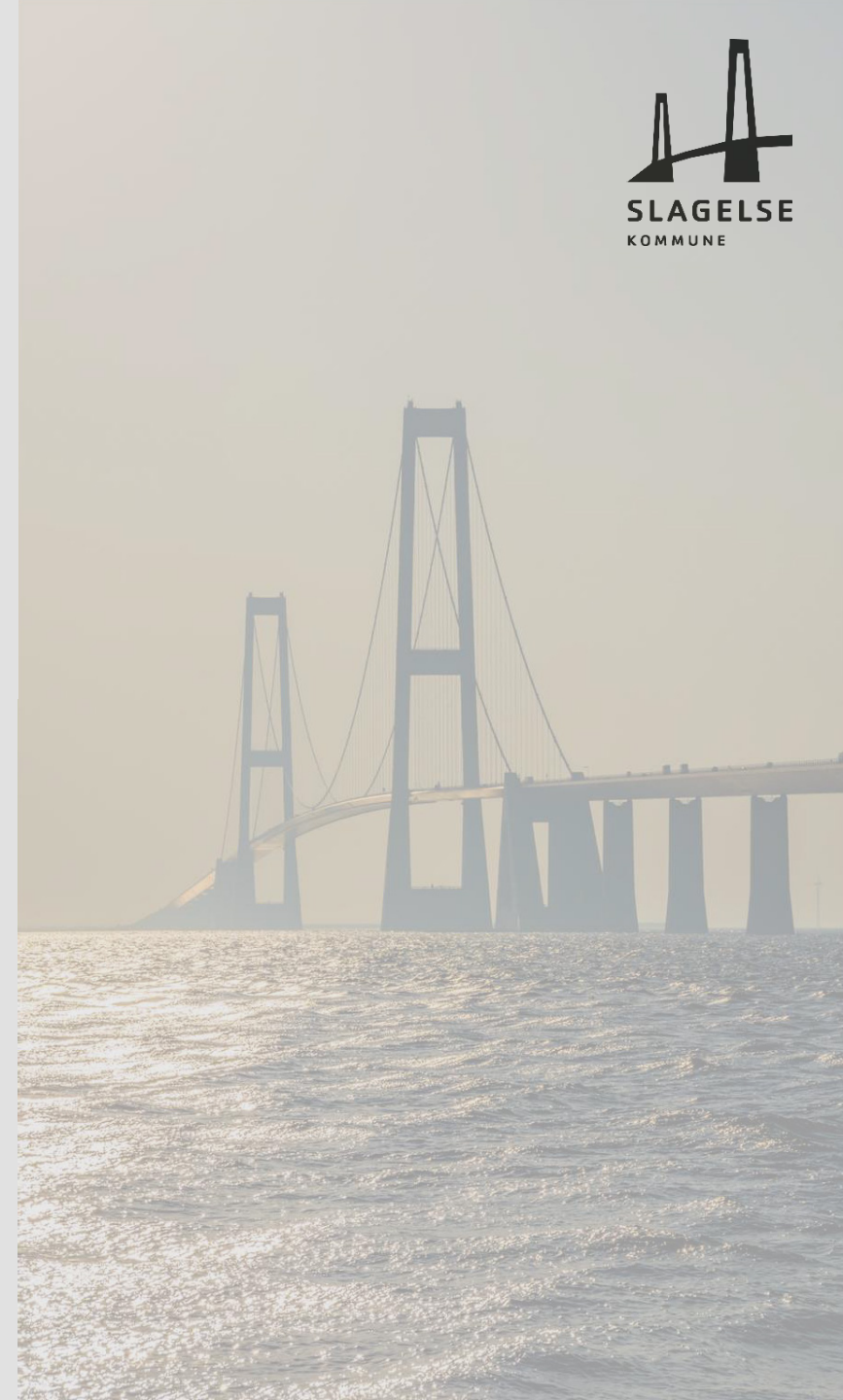
RESSOURCER

I Slagelse Kommune har HR og Personale ansvaret for at eksekvere indsatsområderne i den herværende ligestillingsplan samt følge op 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 (fx onboardingprogram og løbende HR-sparring) og særskilte aktiviteter, som det måtte blive nødvendigt at igangsætte under de enkelte indsatsområder.



TIDSPLAN

Målsætninger og indikatorer monitoreres en gang årligt. Der afrapporteres til HovedMED og Direktion og resultatet gøres tilgængeligt på InSlag.

