

## **Appendiks: Handleplan- og initiativer til Styrelsen for Grøn Arealomlægning og Vandmiljøs ligestillingspolitik**

---

### **Introduktion til handlingsinitiativerne**

Styrelsen for Grøn Arealomlægning og Vandmiljø har en diversitet- og ligestillingspolitik, som styrelsens kompetence og karriererelaterede indsatser bygger på.

Diversitets- og ligestillingsaspektet er en integreret del af de forskellige personalerelaterede aktiviteter i styrelsen. Konkret arbejder Styrelsen for Grøn Arealomlægning og Vandmiljø bl.a. med følgende:

#### **1. Vi kommunikerer bredt**

Vi ønsker at kommunikere på en måde, der appellerer til bredt. Derfor skal Styrelsen for Grøn Arealomlægning og Vandmiljø fremadrettet gøre sig overvejelser i deres interne og eksterne kommunikation mhp. at sikre, at der kommunikeres, så vi øger opmærksomheden på, hvordan ubevidste, stereotype opfattelser utilsigtet kan påvirke vores forventninger til hinanden. Derfor arbejder styrelsen på at modvirke usaglig forskelsbehandling, ved at have et større fokus på personlige og faglige kompetencer og egenskaber ved bl.a. rekruttering, advancement og muligheder for kompetenceudvikling.

#### **2. Kvinder og mænd i ledelse**

Vi ønsker at have en organisation med kompetente ledere og samtidig tilstræbe en ligelig fordeling af mænd og kvinder i ledelsen. Det sker bl.a. gennem fastsættelse af måltal på 40/60 fordeling, der i henhold til ligestillingsloven anses som en lige kønsfordeling. Måltallene sættes ift. køn for chef- og direktionsniveauet og opgøres på institutionsniveau. Styrelsen for Grøn Arealomlægning og Vandmiljø skal følge op på kønsfordelingen for chef- og direktionsniveauet hver tredje år i forbindelse med den lovpligtige ligestillings redegørelse.

#### **3. Vi styrker ledelsestalentet**

Vi ønsker at sikre, at ledelsestalent fremmes blandt begge køn. Det er bl.a. aktuelt ifm. indstilling til talentforløb, men det er også relevant ift. rekruttering til advancementsstillinger, som traditionelt kan føre til en lederstilling. Ifm. indstilling til talentforløb er det målsætningen, at begge køn skal være ligeligt repræsenteret, dvs. 40/60 kønsfordeling. Herudover ønsker Styrelsen for Grøn Arealomlægning og Vandmiljø at synliggøre muligheden for, at alle uanset kønsidentitet, etnicitet, seksuel orientering, alder mm., kan gøre ledelseskariere i styrelsen. Det gør vi ved at fremme organisationens og omverdenens kendskab til diversitet i ledelsen i styrelsen.

#### **4. Vi synliggør diversitet i ledelse internt og eksternt — uanset personlig baggrund**

Vi ønsker at synliggøre muligheden for, at alle uanset køn kan gøre ledelseskariere i Styrelsen for Grøn Arealomlægning og Vandmiljø. Det gør vi ved at fremme organisationens og omverdenens kendskab til ledere af begge køn i vores organisation. At diversitet betragtes som et aktiv, og derfor fremgår det af stillingsopslag, at alle kandidater opfordres til at søge uanset personlig baggrund.

#### **5. Vi aflønner uafhængigt af køn**

Vi aflønner medarbejderne uafhængigt af køn, og det ønsker vi at fastholde. Derfor følger direktionen op på, om der er ligeløn i de årlige lønforhandlinger samt ifm. løbende lønanalyser.

#### **6. Vi fremmer at medarbejdernes fleksibilitet ikke begrænses af køn, seksuel orientering mv.**

Vi ønsker at medarbejdernes køn og seksuelle orientering ikke begrænser deres mulighed for fleksibilitet i hverdagen, orlov m.v., heller ikke i forbindelse med barsels- og forældreorlov, hvor alle oplyses om deres muligheder. Derfor oplyser Styrelsen for Grøn Arealomlægning og Vandmiljø sine medarbejdere om (med-)fædres såvel som (med-)mødres muligheder for barsels- og forældreorlov.

Begge køn skal dertil tilbydes en før barsels-/forældreorlovssamtale og efter-barsels-/forældreorlovssamtale.

### **7. Ligestilling er en del af trivslen**

Vi anser ligestilling som betydningsfuld for trivslen i organisationen. Styrelsen for Grøn Arealomlægning og Vandmiljø diversitets- og ligestillingspolitik understøtter bl.a. på work-life balance og organisationskulturen ifm. at der stilles fokus på diversitets- og ligestillingsspørgsmål ved organisationens trivselsmålinger, samt ifm. trivselsdrøftelser i enhederne.

### **8. Vi følger udviklingen i Styrelsen for Grøn Arealomlægning og Vandmiljø ligestilling**

Direktionen følger udviklingen i styrelsens ligestilling gennem monitorering af kønsopdelte data på følgende områder:

- Løn/tillæg
- Kompetenceudvikling
- Sygefravær
- Barsel og orlov
- Køns sammensætningen både i ledelse og også blandt øvrige medarbejdere

### **9. Politik for nultolerance og krænkende adfærd op**

Endvidere støtter Styrelsen for Grøn Arealomlægning og Vandmiljø politik for nultolerance og krænkende adfærd op omkring diversitets- og ligestillingspolitikken som foranstaltninger mod kønsbaseret vold, herunder seksuel chikane. Politikken understøttes af lokalt udarbejdede retningslinjer for håndtering af krænkende adfærd, samt lokale indsatser til forebyggelse af krænkende adfærd. Styrelsens HR er ansvarlige for at monitorere udviklingen i ligestillingen i tæt samarbejde med direktion, chefgruppe og samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationen, og for at indtænke dette i personalepolitiske initiativer. Dette med henblik på at iværksætte initiativer pba. data og derigennem målrette disse initiativer til den enkelte lokations behov for at sikre den bedst mulige effekt.