

Ligestillingspolitik





Indledning

Ligestillingspolitikken indgår som et led i Silkeborg Kommunes overordnede personalepolitik og beskriver nogle grundlæggende holdninger til ligestilling og rummelighed vedrørende køn, alder, etnisk oprindelse, handicappede og mennesker med nedsat arbejdsevne. Politikken skal medvirke til, at de overordnede personalepolitiske målsætninger nås blandt andet i forhold til rekruttering, kompetenceudvikling samt sundhed og arbejdsmiljø. Politikken gælder for alle ansatte i Silkeborg Kommune.

I Silkeborg Kommune arbejder vi for, at sammensætningen af ansatte afspejler det omgivende samfund. Som lærende organisation ser vi forskellighed som en styrke og berigelse. Der er i Silkeborg Kommune behov for at ansætte mænd og kvinder i alle aldre og med forskellige baggrunde.

Vi anerkender, at menneskers vilkår varierer i forskellige livsfaser og livssituationer. Både ledere og medarbejdere i Silkeborg Kommune udviser stor rummelighed, når en medarbejder har behov for ændrede vilkår. Alle har noget at bidrage med. Kun ved at råde over så brede menneskelige ressourcer som muligt kan Silkeborg Kommune levere de bedst mulige ydelser til borgerne. Forskelle mellem medarbejdere ses som en mangfoldighed af ressourcer og muligheder, der kan medvirke til at udvikle service, kvalitet og effektivitet i løsningen af opgaverne.

Formål

Formålet med Silkeborg Kommunes ligestillingspolitik er at sætte ligestilling på dagsordenen, sådan at det i alle beslutninger vedrørende ansættelse og ansættelsesforhold søges at fremme ligestilling. Endvidere skal politikken bidrage til at integrere ligestilling i praktik-, elev- og uddannelsesstillinger.

Politikken skal fremme ligestilling og ligestilling samt forebygge arbejdsmæssig diskrimination ud fra køn, alder, etnisk oprindelse, handicap mm. Desuden skal politikken bidrage til Silkeborg Kommunes fleksibilitet, tilpasningen til forskellighed samt til udnyttelse af det potentiale, der opstår, når personalegrupper sammensættes på tværs af erfaring, baggrund og oprindelse.

Mål

Målet med Silkeborg Kommunes ligestillingspolitik er at sætte rammer for det ligestillingsarbejde, der skal til, for at alle i organisationen oplever reel ligestilling.





Hvad er ligestilling i Silkeborg Kommune?

Ligestilling handler om at give ansatte, uanset køn, alder eller baggrund, de samme muligheder og vilkår for ansættelse, uddannelse, løntillæg, jobindhold, orlov, karriere m.v. Ligestilling handler ikke om at behandle alle ansatte ens, men om at behandle folk så tilpas forskelligt, at alle får lige muligheder for at virke ud fra sine ønsker og behov.

Silkeborg Kommune stræber efter at være en sund og familievendig arbejdsplads, hvor der er plads til det hele menneske, og hvor sammenhæng mellem arbejdsliv og privatliv tilstræbes.

Silkeborg Kommune giver alle ansatte mulighed for faglig og personlig udvikling og benytter den enkelte ansattes kompetencer bedst muligt.

Spredning i køn, alder og etnisk baggrund ønskes ved for eksempel at vælge den kandidat, der medvirker til at skabe den ønskede spredning, såfremt kandidaterne er lige egnede.

Køn og ligestilling

Silkeborg Kommune stræber efter at skabe en afbalanceret kønsfordeling blandt de ansatte i afdelinger, MEDorganisationen, arbejdsgrupper og på de forskellige ledelsesniveauer.

Vi skaber rammer for ledelse, der sætter fokus på lige muligheder for mænd og kvinder for at varetage lederjobs i kommunen fx gennem før-leder-kurser. Silkeborg Kommune vurderer, at det er vigtigt løbende at fokusere på at få flere kvinder på højere lederposter. Derfor kan der også igangsættes særlige kvalificeringsforløb for kvinder med potentiale for ledelse på chefniveau.

Ved rekruttering af ledere på de øverste niveauer vil vi til stadighed holde fokus på at rekruttere kvindelige kandidater.

Alder og ligestilling

I Silkeborg Kommune anerkender vi, at menneskers vilkår varierer i forskellige livsfaser og livssituationer. Ledere og medarbejdere udviser stor rummelighed, når en medarbejder har behov for ændrede vilkår. Omvendt accepteres det ikke, at ansatte udsættes for ulige vilkår, hentydninger eller chikane begrundet i alder.

Etnicitet og ligestilling

Silkeborg Kommune ser gerne stor diversitet i de ansattes etniske og kulturelle baggrund. Forskellighed vil tilføre os større kreativitet og flere vinkler på vores opgaveløsninger, arbejdsmetoder etc.

Vi vil derfor via ansættelsespolitikken, i stillingsopslag og i interne ansættelsesprocedurer tydeliggøre vores intentioner om bredde i medarbejdersammensætningen, herunder søge at tiltrække ansøgere med andre etniske baggrunde.

Derudover skal de nødvendige tiltag etableres for at udvikle og fastholde ansatte med anden etnisk baggrund. For eksempel skal der – hvis nødvendigt – sikres en sproglig opkvalificering af medarbejdere, der ikke har dansk som modersmål. Dette sker fordi, det er vigtigt, at alle ansatte forstår retningslinjer og procedurer, således at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt for både ansatte og borgere.

Silkeborg Kommune har et mål om, at andelen af ansatte med ikke-vestlig baggrund på sigt skal afspejle det omkringliggende samfunds sammensætning inden for relevante fagområder.





Handicappede, mennesker med nedsat arbejdsevne og ligestilling

Silkeborg Kommune tager det sociale medansvar alvorligt og gør en indsats for at skabe rummelige arbejdspladser. Vi giver plads til ansatte med handicaps, nedsat arbejdsevne og andre udsatte grupper. Vi bestræber os på at skabe bedre rammer for at sikre repræsentation fra disse grupper.

Hvad betyder det?

Ligestilling inden for alle de ovenfor anførte grupper vil bidrage til en mangfoldighed i organisationen, som kan give os viden, erfaring og inspiration til at løse opgaverne mest hensigtsmæssigt og støtte udviklingen af nye initiativer.

Silkeborg Kommune ønsker gennem ligestillingspolitikken at medvirke til, at mennesker fra andre udsatte grupper finder fodfæste på arbejdsmarkedet. Vi skal derfor fortsat arbejde med at udvikle en rummelig organisationskultur, og i rekrutteringssituationer forsøge at skabe ansættelsesmuligheder for disse grupper.

Silkeborg Kommunes overordnede personalepolitik fastslår, at hvis flere kandidater til en stilling ud fra en samlet vurdering er lige egnede, vælges den kandidat, der bedst bidrager til at sikre den ønskede bredde. I sådanne situationer vil der blive foretaget en positiv særbehandling i forhold til køn, alder, etnisk baggrund etc.

Hvordan arbejder vi med ligestilling?

Ligestilling kræver en aktiv indsats, respekt og forståelse fra alle ansatte uanset niveau i organisationen.

Ligestilling skal indgå som en naturlig og integreret del af det daglige arbejde på den enkelte arbejdsplads. Den enkelte arbejdsplads i Silkeborg Kommune bør så vidt muligt indrettes under hensyntagen til forskellighed og rummelighed samt individuelle ønsker og behov.

HovedMED-udvalget er Silkeborg Kommunes Ligestillingsudvalg.

HovedMED-udvalget har til opgave aktivt at:

- tage initiativer til fremme af ligestilling
- igangsætte debatter om ligestilling i udvalget
- sikre at kommunens holdning til ligestilling kommer til udtryk i handleplaner og politikker
- sikre ansættelsesprocedurer, der muliggør forbedret ligestilling
- følge op på effekten af ligestillingsinitiativer og -aktiviteter





OmrådeMED-udvalgene og LokalMED-udvalgene har til opgave aktivt at:

- formidle ligestillingspolitikken til samtlige ansatte
- sikre lige muligheder og lige rettigheder for underrepræsenterede grupper i deres handleplaner og i overensstemmelse med personalepolitikken og ligestillingspolitikken
- debattere hvordan ligestillingssituationen er inden for det enkelte område/arbejdsplads
- udarbejde retningslinjer, der sikrer ligestilling på arbejdspladsen
- bearbejde forhold, der direkte eller indirekte begrænser ligestillingen på arbejdspladsen
- informere Ligestillingsudvalget om udviklingsfelter i relation til øget ligestilling og rapportere om ligestillingsaktiviteter og effekten heraf til Ligestillingsudvalget

Ansatte

Ledere på alle niveauer skal signalere det værdifulde i ligestilling og mangfoldighed og gå foran i den praktiske udfoldelse heraf.

Medarbejderne skal i deres daglige arbejde inddrage og efterleve ligestillingspolitikken. Dette arbejde skal sikre en løbende inspiration og debat om ligestilling på arbejdspladsen, således at Silkeborg Kommune kan være en attraktiv og dynamisk arbejdsplads med muligheder for alle uanset køn, alder, handicap, etnisk oprindelse eller arbejdsevne.

Hvordan kan vi se effekten af politikken?

Hvert andet år udarbejdes der en ligestillingsstatus af OmrådeMED-udvalgene, der forelægges for HovedMED-udvalget. Denne status skal indeholde udviklingsfelter i relation til øget ligestilling, samt information om afholdte ligestillingsaktiviteter og effekten heraf. Drøftelsen af ligestillingsstatus i Ligestillingsudvalget kan give inspiration til en beslutning om at igangsætte nye initiativer på området.

Ligestillingsstatus til HovedMED-udvalget udarbejdes af Organisation og Personale på baggrund af det materiale, OmrådeMED-udvalgene har tilsendt.

Efter behandling i HovedMED-udvalget videresendes den samlede ligestillingsstatus til Økonomiudvalget til orientering i samme møde, hvor Økonomiudvalget behandler ligestillingsredegørelsen.

Ligestillingsredegørelse

Hvornår, hvem og hvordan?

Hvert andet år skal Byrådet over for kommunens borgere redegøre for situationen med hensyn til ligestillingen mellem kvinder og mænd blandt de kommunalt ansatte. Denne ligestillingsredegørelse fremsendes til Velfærdsministeriet.

Redegørelsen udarbejdes af Organisation og Personale og fremsendes til drøftelse i Ligestillingsudvalget forud for den interne godkendelsesprocedure.





Idekatalog – bilag til ligestillingspolitikken

Dette bilag til ligestillingspolitikken skal tjene til inspiration for indsatsområder, man kan overveje at fokusere på i ligestillingsarbejdet.

Køn og ligestilling

- Karriereforløb for kvinder med chefpotentiale.
- Udvikle ansættelsesforløb, der tilgodeser ligestilling.
- Få flere kvindelige ledere ved at opfordre til deltagelse i førlederuddannelse og gennem karriereplaner.
- Foredrag/temaaften for ansatte kvinder om deres muligheder for at fremme karrieren i Silkeborg Kommune.
- Fremhæv de gode arbejdsforhold (fx i forbindelse med graviditet, tilrettelæggelse af arbejdstid samt i diverse livsfaser) særligt på arbejdspladser med mandedominerede fag.
- Fremhæv ønsket om lange relationer på arbejdsmarkedet.

Alder og ligestilling

- Mentorordninger til gavn for både yngre og ældre medarbejdere.
- Fokus på de ældres bidrag til arbejdspladsen.
- Sociale arrangementer for unge og ældre.
- Hvor gammelt er for gammelt? – korte relationer på arbejdsmarkedet som en bevidst strategi for de yngste og de ældste potentielle medarbejdere?
- "Den unge organisation" – en udelukkende ung organisation for at tiltrække yngre medarbejdere for en kortere periode.

Etnicitet og ligestilling

- Få flere ledere af anden etnisk oprindelse end dansk ved at opfordre til deltagelse i før-leder-uddannelse og udarbejde karriereplaner.
- Afhold kurser i kulturforståelse med sigte på at øge ledelsens og de ansattes kendskab til andre kulturer.
- Mentorordninger – hvor medarbejderen har en konkret navngiven kollega/ansat, der er tilgængelig for spørgsmål.
- Udvikle ansættelsesforløb, der tilgodeser ligestilling.
- Under ansættelsesprocedurer kan en mangfoldighedskonsulent støtte ansættelsesudvalget i forberedelse, i gennemførelsen og i beslutningen.
- Afhold kurser i rekruttering for ansættelsesudvalg.
- Hold fokus på kompetencer og på at sikre bredden.

Udsatte grupper og ligestilling

- Fremhæv positive forhold på institution.
- Gør mere ud af personlige historier, hvor der er udsatte grupper ansat i forbindelse med stillingsopslag på nettet.
- Få taget fat i tabuer – kursus for ansættelsesudvalg i forhold til håndtering af ansatte med handicap.
- Oplæg/Foredrag – Hvad vil det sige at være handicappet? Tabuer? Hvad gør man som kollega?





ORGANISATION OG PERSONALE
Rådhuset, Søvej 1, DK-8600 Silkeborg,
Telefon 8970 1000