

Helsingør Kommunes Ligestillingspolitik

Indledning

Helsingør Kommune arbejder målrettet for ligestilling og betragter alle medarbejdere som ligestillede uanset køn, alder, handicap, seksuel orientering, religion og etnisk oprindelse. Det betyder, at der aktivt skal arbejdes for, at alle medarbejdere i Helsingør Kommune sikres lige vilkår, rettigheder og muligheder. I arbejdet med ligestilling skal der dog tages hensyn til de betingelser og muligheder, der er på den enkelte arbejdsplads.

Helsingør Kommune har altid kun pligt til at ansætte medarbejdere, såfremt medarbejderen uanset køn, alder, handicap, seksuel orientering, religion og etnisk oprindelse er kvalificeret til den ledige stilling.

Politikken gælder for alle ansatte i Helsingør Kommune.

Formål

Helsingør Kommune giver plads til forskellighed for derved at tilføre arbejdspladsen inspiration, variation og kulturel mangfoldighed. Det tilstræbes derfor, at personalesammensætningen i Helsingør Kommune afspejler befolkningssammensætningen i det samfund, kommunen og dens medarbejdere er en del af, og som kommunen har til opgave at betjene.

Kun ved at råde over så brede menneskelige ressourcer som muligt kan Helsingør 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.

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

Ligestilling handler om at give ansatte uanset køn, alder, handicap, seksuel orientering, religion og etnisk oprindelse de samme muligheder for ansættelse og ansættelsesforhold.

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.

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

Køn

Helsingør Kommune stræber efter at skabe en afbalanceret kønsfordeling blandt de ansatte i afdelinger og på de forskellige ledelsesniveauer.

Helsingør Kommune har altid kun pligt til at ansætte medarbejdere, såfremt medarbejderen er kvalificeret til den ledige stilling.

Helsingør Kommune vil skabe rammer for ledelse, der sætter fokus på lige muligheder for mænd og kvinder for at varetage lederjobs i kommunen. I Helsingør Kommune har vi fokus på medarbejdernes forskellige behov i forskellige livsfaser og livssituationer. Ifølge kommunens overordnede personalepolitik og lovgivningen er det legitimt for både kvinder og mænd i kortere eller længere perioder af arbejdslivet at gå på barselsorlov eller vælge

deltidsansættelse, uden at fremtidige muligheder for uddannelse og karriereudvikling bliver forringet. For at sikre balancen mellem arbejdsliv og familieliv har vi desuden på mange arbejdspladser skabt mulighed for fleksibilitet i hverdagen gennem brug af flekstid eller individuelle ordninger om nedsat arbejdstid.

Løn

Kvinder og mænd skal have lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Det betyder, at der ikke må være lønforskelle, som skyldes køn.

Alder

Helsingør Kommune har etableret seniorpolitiske ordninger, der giver arbejdsstederne mulighed for fleksibel, effektiv og kompetent opgavevaretagelse og samtidig imødekomme ønsker og behov hos seniormedarbejdere.

Seniorpolitikken giver mulighed for at nedsætte den ugentlige arbejdstid som en generel lettelse af arbejdsbyrden. Det kan være relevant for medarbejdere, der overvejer at gå på efterløn/pension.

Det konkrete formål med Helsingør Kommunes seniorpolitik er:

- at fastholde seniormedarbejdere, så deres erfaringer og viden fortsat kan komme kommunen til gode, når der er mulighed herfor
- at tilbyde seniormedarbejdere fortsat udvikling gennem efteruddannelse, kurser m.m. når det er relevant for opgavevaretagelsen
- at sikre at seniormedarbejdere på en god måde fratræder, hvis de efter mange år på arbejdspladsen ønsker at fratræde

Seniorpolitikken, der hviler på et frivillighedsprincip, og som er en del af kommunens personalepolitik, tilstræber, at alle relevante medarbejderes kvalifikationer bliver nyttige og kommer både den enkelte medarbejder og arbejdspladsen til gode.

Den enkelte leder skal være opmærksom på, hvad der kan motivere den enkelte medarbejder til, at den ansatte udskyder tidspunktet for at gå på pension og dermed bliver fastholdt på arbejdspladsen, såfremt det er til gavn for alle. Inspiration, udfordring, selvstændighed og hensyntagen i det daglige arbejde er alle væsentlige elementer i motivationen for en fortsat tilknytning til arbejdspladsen.

Etnicitet

I Helsingør Kommune tilstræbes det, at medarbejdere i Helsingør Kommune fra ikke-vestlige lande skal tilnærme sig den andel, som gruppen udgør blandt kommunens borgere i den erhvervsaktive alder.

Helsingør Kommune ser mangfoldighed som en ressource og værdsætter, at medarbejderne hver især bidrager med deres særlige baggrund, personlighed og evner.

Der tilstræbes at etablere de nødvendige tiltag for at udvikle og fastholde ansatte med anden etnisk baggrund end dansk. For eksempel kan der – hvis nødvendigt – sikres en sproglig opkvalificering af medarbejdere, der ikke har dansk som modersmål. Dette sker dels fordi, det er vigtigt, at alle ansatte forstår vision, strategi og procedurer, så arbejdet kan udføres i

overensstemmelse med den fælles retning for kommunen og dels fordi det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt for både ansatte og borgere.

Personer med et handicap og/eller nedsat arbejdsevne

Helsingør 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.

Fortrinsadgang for personer med et handicap

Ved besættelse af en ledig stilling er offentlige arbejdsgivere forpligtet til at give fortrinsret til en person, der på grund af et handicap har vanskeligt ved at få beskæftigelse på det almindelige arbejdsmarked¹.

Før en ledig stilling besættes, er Helsingør Kommune som offentlig arbejdsgiver derfor forpligtet til at indkalde ansøger med et handicap til en samtale, hvis:

- Jobcentret henvender sig vedr. en ledig stilling og skønner, at en navngiven person med et handicap vil kunne bestride denne ledige stilling *eller*
- Ansøgere med handicap selv har set den ledige stilling. I Helsingør Kommunes rekrutteringssystem har alle ansøgere mulighed for at anmode om fortrinsret for person med et handicap og tilføje en blanket til uddybning af dette.

Helsingør Kommune har kun pligt til at indkalde ansøgeren til en samtale, såfremt ansøgeren har de fornødne kvalifikationer til den ledige stilling.

Fleksjob, Aftalebaserede job og Job med løntilskud

I Helsingør Kommune ansætter vi medarbejdere i job på særlige vilkår (aftalebaserede job, fleksjob, job med løntilskud). Et aftalebaseret job er et job på særlige vilkår, hvor der er mulighed for at tilrettelægge arbejdet, så der bliver vist hensyn til arbejdstid eller andre skånehensyn.

Hvis en ansat, der har en sygdom eller et handicap, ikke kan varetage et arbejde på normale vilkår, har vedkommende mulighed for at få bevilget et fleksjob. Fleksjob er et almindeligt arbejde på nedsat tid eller med særlige skånehensyn. Fleksjob kan oprettes inden for alle arbejdsområder, funktioner og stillingstyper.

Hensigten med ansættelsen med løntilskud er forskellig afhængig af, hvilken målgruppe der er tale om. Når det f.eks. drejer sig om ledige dagpenge- eller kontanthjælpsmodtagere eller revalidender, er målet at oplære eller genoptræne faglige, personlige eller sociale kompetencer

¹ Det er Jobcentret, der afgør, om en person med et handicap har vanskeligt ved at få beskæftigelse på det almindelige arbejdsmarked.

for at opnå varig beskæftigelse. For nyuddannede med et handicap er målet indslusning og fastholdelse på arbejdsmarkedet.

Hvordan arbejder vi med ligestilling?

Ligestilling inden for alle de ovenfor anførte områder kan 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. Vi skal derfor fortsat arbejde med at udvikle en rummelig organisationskultur.

Arbejdet med ligestilling i Helsingør Kommune skal forankres i hele organisationen. Det betyder, at arbejdet med udmøntningen og konkretiseringen af ligestillingspolitikken omfatter alle kommunens arbejdspladser.

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 Helsingør Kommune bør så vidt muligt indrettes under hensyntagen til forskellighed og rummelighed samt individuelle ønsker og behov.

Effekten af ligestillingspolitikken

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 sikrer en løbende inspiration og debat om ligestilling på arbejdspladsen, således at Helsingør Kommune kan være en attraktiv og dynamisk arbejdsplads med muligheder for alle uanset køn, alder, handicap, religion, etnisk oprindelse eller arbejdsevne.

Ligestillingsredegørelse

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.

Bilag: Faktabokse til Ligestillingspolitik

Fordeling på køn i forhold til kommunens demografi:

	Årsværk december 2015	Kommunens borgere 1. oktober 2015	Procentfordeling kommunens ansatte	Procentfordeling for kommunens borgere	Landets borgere pr. 1. oktober 2015	Procentfordeling for landets borgere
Mænd	1.132	30.242	25%	49%	2.833.122	50%
Kvinder	3.393	31.851	75%	51%	2.866.098	50%
I alt	4.526	62.093	100%	100%	5.699.220	100%

Fordeling på alder i forhold til kommunens demografi:

	Årsværk december 2015	Kommunens borgere pr. 1. oktober 2015	Procentfordeling for kommunens ansatte (kun 20-69-årige)	Procentfordeling for kommunens borgere (kun 20-69-årige)	Landets borgere pr. 1. oktober 2015	Procentfordeling for landets borgere (kun 20-69-årige)
0 - 19 år	67	14.396			1.311.542	
20 - 29 år	515	5.687	12%	15%	745.194	20%
30 - 39 år	753	5.598	17%	15%	674.567	18%
40 - 49 år	1.235	9.372	28%	24%	799.664	22%
50 - 59 år	1.378	9.232	31%	24%	761.645	21%
60 - 69 år	564	8.383	13%	22%	683.152	19%
70 +	14	9.425			723.456	
I alt	4.526	62.093	100%	100%	5.699.220	100%

Etniske måltal 2014 for Helsingør Kommune:

	Adm. Omr.	Børn Unge Omr.	Tekn. Service Omr.	Under- visn. Omr.	Ældre, sundhed Handicap. Omr.	Total	Landsgns.
Etniske danskere	837	1.473	337	777	1200	4624	447.231
Indvandrere (ikke-vestlig oprindelse)	52	122	67	32	148	421	28.216
Indvandrere (vestlig oprindelse)	13	49	18	28	74	182	11.921
Kommunalt ansatte, total	902	1644	422	837	1422	5227	487.368
Indvandrere/ efterkommere (ikke-vestlig oprindelse)	52	122	67	32	148	421	28.216
Kommunalt ansatte, total	902	1644	422	837	1422	148	487.368
Andel ansatte med ikke-vestlig oprindelse blandt de ansatte i kommunen	5,76%	7,42%	15,88%	3,82%	10,41%	8,05%	5,8%