

HVIDOVRE KOMMUNES LIGEBEHANDLINGSPOLITIK 2022

Juni 2022



FORORD

I forlængelse af vedtagelsen af Ligestillingsredegørelsen 2020 i Kommunalbestyrelsen har Direktionen og HovedMED taget initiativ til at udarbejde en ny Ligebehandlings-politik for Hvidovre Kommune. Ligebehandlingspolitikken erstatter den gældende ligestillingspolitik, der er fra 2012.

Med denne politik ønsker Hvidovre Kommune at sætte pejlemærker for arbejdet med ligebehandling i vores organisation, og at vores arbejdsplads følger med udviklingen i samfundet omkring os. I praksis betyder det, at ligestillingspolitikken fra 2012, der sætter fokus på ligestilling mellem kønne, erstattes af en ligebehandlingspolitik der – udover køn - også sætter fokus på en række andre områder relevant for ligebehandling.

Herved har vi også grundlaget for, at alle medarbejdere uanset køn, alder, seksuel orientering mv. har samme muligheder og ikke diskrimineres i Hvidovre Kommune.

Som en offentlig organisation er det vores ønske at gå forrest i håndteringen af ligebehandlingsproblematikkerne. Vi vil stå på mål for det, der tidligere er sket, og samtidig bidrage målrettet til at bryde eksisterende barrierer ned.

Hvorfor skal vi have en ny ligebehandlingspolitik?

Hvorfor skal vi systematisk tænke ligebehandling i alder, køn, etnicitet mv. mere ind i de mange gøremål, vi som arbejdsplads og kommune allerede beskæftiger os med i dag?

Svaret er enkelt - fordi det på alle parametre er det rigtige at gøre:

- På det menneskelige plan er det en del af respekten mellem mennesker i professionelle sociale relationer.
- Vi ønsker fortsat at være en attraktiv og vedkommende arbejdsplads, hvor ligebehandling indgår som et naturligt element.
- Vi vil bidrage til at opretholde og udvikle et samfund, hvor der er plads til alle med mulighed for at have og få et ordentligt liv, hvad enten det er som medarbejder eller som borger.

Ligebehandlingspolitikken ligger i forlængelse af Hvidovre Kommunes værdier og pejlemærker, som er dialog, åbenhed og engagement – med fokus på trivsel og arbejdsglæde. Vi er klar over, at ligebehandlingsdrøftelser ikke er nemme, men med vores værdier og vilje til at ville tage drøftelserne, er det intentionen, at ligebehandling indgår som en naturlig del af den daglige ledelse og det daglige arbejde.

Det er vores mål, at ligebehandlingspolitikken vil blive brugt aktivt i dagligdagen og indgå i mindsettet hos alle medarbejdere og ledere. Ligebehandlingspolitikken bestræber sig på at være handlingsinspireret med forslag til konkrete indsatser.

Vi ønsker god fornøjelse med læsningen.

DET HANDLER OM OS ALLE

Ligebehandlingspolitikken er opbygget på følgende måde:

- **Hvad er målet?**
- **Hvorfor er ligebehandling vigtig for os alle?**
- **Hvordan er vejen dertil?**
- **Fra politik til handling?**

HVAD ER MÅLET?

Hvad vil vi med en ligebehandlingspolitik?

Hvidovre Kommune skal være en rummelig og attraktiv arbejdsplads for alle, og vores holdning til dette er derfor afspejlet i vores ligebehandlingspolitik.

Ligebehandlingspolitikken favner bredt og skal være en forankret del af vores organisatoriske liv. På den måde er politikken et af vores vigtigste "fyrtårne" for hele organisationen.

På den formelle bane ses vores holdning til ligebehandling udmøntet i vores rekrutteringsprocesser, lønforhandlinger, forfremmelser, APV, trivsels- og ledelsesmålinger, MUS mv.

I dagligdagen på arbejdspladsen ses vores holdning til ligebehandling i den grundlæggende respekt mellem mennesker. Ligebehandlingspolitikken er derfor et af grundelementerne for medarbejdernes trivsel - og dermed også for kommunens udvikling og drift.

Forankring af ligebehandling i hverdagen

Ligebehandlingspolitikken har også relation til kommunens ledelses- og medarbejdergrundlag – Hvidovrevejen - hvor alle fire perspektiver direkte og indirekte understøtter og berører de ligebehandlingsudfordringer, som de opleves af medarbejdere og ledere. For at gøre ligebehandlingspolitikken levende er det vigtigt, at vi har fokus på og taler om disse udfordringer.

HVORFOR ER LIGEBEHANDLING VIGTIG FOR OS ALLE?

Ligebehandling i ligebehandlingspolitikken handler om at give alle medarbejdere uanset køn, alder, handicap, seksuel orientering og etnisk oprindelse de samme muligheder.

Ligebehandling handler ikke om at behandle alle ens, men om give lige muligheder for at virke ud fra ønsker og behov. Som organisation tolererer vi ikke diskriminerende forskelsbehandling af nogen karakter, og vi vil aktivt modarbejde dette.

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

Køn

Vi er mennesker, før vi er køn, og vores fundament tager ikke udgangspunkt i køn. Vi skal altid ansætte den bedst kvalificerede kandidat til stillingen ud fra personlige og faglige kompetencer.

Som organisation er vi særlig opmærksomme på forudindtagethed, når der skal udvælges kandidater og holdes ansættelsessamtaler. Det skal vi være opmærksomme på for at blive bedre.

Der kan komme større gennemsigtighed i ledernes rolle i ansættelsessamtaler, fx i forhold til opmærksomhed på lønrammen, når lønnen nævnes i samtalen. Det er vigtigt, at der er en balance mellem nuværende og nye medarbejders løn, når uddannelsesgrad, kompetencer og erfaring gøres op.

Mænd og kvinder skal jf. loven have lige løn og lige lønvilkår for samme arbejde eller for arbejde af samme værdi. Det kan være svært at måle i praksis, men vi vil have større fokus på at synliggøre, hvor der er forskelle i lønniveauet og afdække årsagen til dette. Vi gør allerede brug af personlighedstest i rekrutteringsprocesser på leder- og specialistniveau, så kandidaternes præferencer bliver afdækket ud fra deres personprofil og ikke køn.

For at bidrage til balancen mellem arbejdsliv og familieliv er der på mange arbejdspladser skabt mulighed for fleksibilitet i hverdagen – bl.a. gennem brug af hjemmearbejde. Dette arbejder vi videre med.

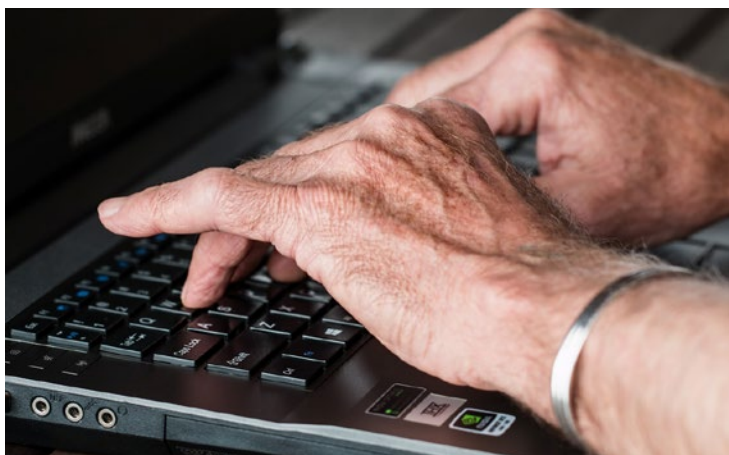


Alder

Vores arbejdsplads har medarbejdere i alle aldre og livsfaser. De bidrager hver især til driften og udviklingen af kommunen.

Vi vil styrke vores kultur ved at tænke på andre måder, når vi taler om alder.

Vi vil møde vores medarbejdere, hvor de er i deres arbejdsliv og støtte dem i den (karriere)vej, de vil gå.



Forskning viser, at aldersdiskrimination især foregår over for den ældre arbejdstager, og derfor skal vi have øget fokus på at sikre, at kommunen har attraktive muligheder for ældre medarbejdere med hensyn til arbejdstid, uddannelse, vidensdeling, pensionsmuligheder mv. I rammeaftalen om seniorpolitik har ældre medarbejdere mulighed for at indgå aftaler, der kan have forskellige formål, fx at fastholde, ændre arbejdstid, opgaver, indhold, gå andre veje mv., hvis dette er et ønske fra medarbejderens side. Vi skal sørge for at gennemføre MUS-samtaler, seniorsamtaler mv. med en tilgang der afdækker og afspejler ønsket om at afsøge muligheder for, fastholdelse så lang tid som muligt.

I rekrutteringsprocesser skal vi være åbne for, at især ældre medarbejdere kommer med en masse viden, erfaring og ekspertise, der kan være til stor gavn for organisationen, men hvor medarbejderen måske samtidig ikke ønsker at være fuld tid på arbejdspladsen.

Etnicitet

Diversitet på arbejdspladsen øger positivt samarbejde, høj social samhørighed blandt kollegaer og forbedret trivsel.

Vi har en arbejdsplads, hvor diversitet er med til at skabe en robust organisation, der sikrer høj kvalitet i opgaveløsningen for borgeren. Men vi kan blive endnu bedre. Som arbejdsplads afspejler vi det omkringliggende samfund og opfordrer alle til at søge kommunens stillinger, uanset oprindelse og/eller religion.

For eksempel viser nyere undersøgelser, at personer med anden etnisk baggrund skal sende dobbelt så mange ansøgninger for at opnå samme muligheder for at få et arbejde. Med den viden skal vi som arbejdsplads rekruttere medarbejdere på en anden måde.



Handicap

Personer med et fysisk eller psykisk handicap kan have ekstra udfordringer i forhold til uddannelse, beskæftigelse, sundhed og en generel inklusion i samfundet.

Hvidovre Kommune anerkender det sociale medansvar og gør en indsats for at skabe rummelige arbejdspladser. Vi giver plads til ansatte med et fysisk eller psykisk handicap, nedsat arbejdsevne og andre udsatte grupper. Vores ansatte med et handicap tilfører lige som alle andre i vores organisation nogle flere perspektiver på opgaveløsningen.



Når vi har en ledig stilling, giver vi ligesom andre offentlige arbejdsgivere fortrinsret til personer med et handicap. Det betyder, at personer med et handicap bliver inviteret til samtale, når de gør brug af deres fortrinsret. Det vil give dem en bedre mulighed for at få jobbet.

Seksuel orientering

Personer får en dårligere trivsel, når de er nødt til at skjule deres seksualitet for at blive behandlet på lige fod med andre.

Som arbejdsplads anerkender vi alle uanset deres seksuelle orientering. Vi har som arbejdsplads plads til alle, og for os er der underordnet, om man er heteroseksuel, homoseksuel, transkønnet eller noget helt fjerde. Vi vil altid gå efter at have de bedste medarbejdere, der kan bidrage til opgaveløsningen af høj kvalitet til gavn for vores borgere.



HVORDAN ER VEJEN DERTIL?

For at gøre kommunens ligebehandlingspolitik levende og nærværende kræver det, at politikken inddrages og reflekteres kontinuerligt i beslutningsprocesserne. Dette er nemmere sagt end gjort.

Når vi som organisation og medarbejdere beskæftiger os med ligebehandling, vil vi gøre det med udgangspunkt i den Anerkendende kultur og vores værdier Åbenhed, Dialog og Engagement. Vi vil også have et fælles fokus på:

- Ejerskab og ligebehandling som mindset
- Sammenhæng, synergi og samarbejde
- Etik

Ejerskab og mindset

For at ligebehandlingspolitikken bliver en succes, kræver det ejerskab og vedligeholdelse af mindsettet om ligebehandling. Dette kan erfaringsmæssigt være en svær proces. Ligebehandling og de tilknyttede udfordringer der er forbundet med dette, er inde i en rivende udvikling. Der er nye udfordringer med hensyn, hvordan vi taler til hinanden og gerne vil tales til og måden hvorpå vi omgås hinanden i det hele taget. Holdninger og attituder, der virker uskyldige for den ene kan opfattes som krænkende for en anden. Vi skal derfor konstant og tydeligt adressere udfordringerne og bringe dem i spil i sammenhænge, vi ikke har oplevet før. Det skal altid være legitimt at inddrage ligebehandlingsproblematikker.

Sammenhæng, synergi og samarbejde

Vi skal tænke i helheder og dyrke samarbejdet bredt i kommunens centre og på tværs af fagområder, også når det gælder ligebehandlingsaspekter og udfordringer.

Det er vigtigt, at vi som arbejdsplads og arbejdsgiver har en ensartet holdning og et ensartet udtryk i ønsket om at fremme ligebehandling og de positive aspekter forbundet med dette. Vi skal være parate til at begå fejl og vedgå dem i offentlighed, når det sker, så resten af arbejdspladsen også kan lære af dette.

Ligebehandlingsproblematikker kan også rykke ved ens faglighed og arbejdsopgaver, og når vi går til en konkret opgave, vil det ofte være gavnligt og nødvendigt at se på den med mere end ens eget faglige blik. Vi skal være opmærksomme på de sammenhænge og helheder, som opgaven indgår i og møde de nye udfordringer.

Etik

Det er i hverdagen, at ligebehandlingsudfordringerne møder medarbejderne og borgerne, og det er her, at de forskellige aspekter skal og vil forandre hverdagen for alle involverede parter. Borgerne og medarbejderne skal i endnu højere grad vænne sig til, at ligebehandlingsudfordringerne forandrer vores møde med hinanden i mange sammenhænge. Også sammenhænge vi ikke kender i dag.

Det er vigtigt, at den enkelte borger føler sig tryk ved mødet med vores medarbejdere, og at vores initiativer sker med respekt for den enkelte. Vi vil sikre borgernes rettigheder, integritet og privatliv. Det betyder, at vi selvfølgelig overholder lovgivning, men samtidig udnytter samme lovgivning til at yde den service, den enkelte borger har krav på og ønsker.

Kommunens målsætninger om det gode møde mellem borgere og medarbejdere skal naturligvis opretholdes, men samtidig vil vi som arbejdsplads være ekstra opmærksomme på, at ikke alle vores borgere er lige venlige og respektfulde. Det indebærer også, at vi som arbejdsplads skal have ekstra fokus på at "samle" vores kollegaer op efter svære møder og yde støtte, hvor der er behov.

FRA POLITIK TIL HANDLING

Større fokus på ligebehandlingsproblematikker i fremtiden

I efteråret 2021 har Hvidovre Kommune gennemført en 3i1-måling bestående af ledelsesevaluering, trivselsmåling og APV. Målingen omfattede blandt andet et spørgsmål om krænkende adfærd. Det er forventningen, at fremtidige undersøgelser vil læne sig op ad ligebehandlingspolitikken, og at politikken også på dette område vil medvirke til at øge fokus på ligebehandlingsproblematikkerne.

Som kommune har vi også et ønske om at inddrage borgerne mere aktivt i beslutningsprocesserne senest ved tiltag som §17.4 udvalg, borgerpaneler, mv. Derfor er det vigtigt, at vi som arbejdsplads, serviceyder og myndighed er i stand til at møde borgerne i øjenhøjde med forståelse for livssituationer og udfordringer for på denne måde at træffe de bedst mulige valg for alle. Et øget fokus på ligebehandling vil være en fordel for alle involverede parter.

Konkretisering

VI VIL:

klæde vores ledere yderligere på til at håndtere svære sager, der handler om krænkende adfærd. Vi vil afholde obligatoriske kurser for nye og nuværende ledere i håndtering af svære sager. Kurserne skal udbydes 2 gange årligt i kursuskataloget.

VI VIL:

som organisation være ekstra opmærksomme på, at der ikke sker diskriminerende forskelsbehandling i forhold til køn og seksualitet, etnisk oprindelse, handicap og alder. Det gør vi ved øget brug af spørgeskemaundersøgelser og en systematisk evaluering af fx rekrutteringsprocesser.

VI VIL:

i dialog med den enkelte seniormedarbejder og afdække behov og ønsker i forhold til at blive på arbejdspladsen.

VI VIL:

klæde vores ledere og medarbejdere på til at kunne indgå i lønforhandlinger på en tillidsfuld og åben måde bl.a. med fokus på lige løn og lige lønvilkår for samme arbejde eller for arbejde af samme værdi mellem kønnene. Alle medarbejdere og ledere i Hvidovre Kommune skal vide, hvordan en lønforhandling fungerer. Det skal også være tydeligt, hvornår der afvikles lønforhandlinger, og hvornår medarbejderne kan afholde en lønsamtale med deres nærmeste leder.

VI VIL:

skabe en arbejdsplads, hvor vi har mulighed for at tilbyde nye ordninger målrettet seniorerne, så det både giver mening for dem at fortsætte på arbejdsmarkedet i flere år, og så arbejdspladsen ikke taber vigtig viden.

VI VIL:

skabe fleksible løsninger for seniormedarbejderne, så der er balance mellem deres privat- og arbejdsliv.

VI VIL:

i højere grad se organisationen som helhed og afdække hvorvidt, kompetencerne hos den enkelte senior kan bruges et andet sted i organisationen.

VI VIL:

lave forsøg med ansættelsesprocedurer fx via anonymisering af ansøgere mv.

VI VIL:

i alle rekrutteringsprocesser have et ansættelsesudvalg, der er bredt repræsenteret af medarbejderrepræsentanter og ledelsesrepræsentanter.

Et ansættelsesudvalg skal være med til at kvalificere, at den rette kandidat bliver ansat.

VI VIL:

øge rapporteringen over samme ledelsespositioner/ansvarsområder. Er der et gab i lønnen mellem mænd og kvinder i samme stilling, skal der udarbejdes uddybende analyser. Herunder forklaringer om årsagen til lønforskellen i forhold til uddannelsesgrad, erfaring, andre kompetencer, efteruddannelse mv.

VI VIL:

bruge vores medarbejdermålinger (ledelse, trivsel og APV)

til at afdække, om der har været krænkende handlinger, der ikke er taget hånd om i tide.

Center for Økonomi og Personale kan kontaktes både anonymt og ikke anonymt, hvis en medarbejder har brug for at tale med HR om en krænkelse/chikane/vold mv.

