



**HILLERØD
KOMMUNE**

Ligestillingspolitik 2012-2016

Hillerød kommune ønsker at give borgerne den bedst mulige service under hensyn til borgernes forskellige behov.

Ligestilling

Alle offentlige myndigheder er af Ligestillingsloven forpligtet til at arbejde for ligestilling.

I Hillerød Kommune ønsker vi en aktiv ligestillingspolitik, som borgere og medarbejdere kan se udformet i konkrete initiativer, og som bidrager til at sikre, at kommunen yder den bedst mulige service til borgerne, under hensyn til borgerne forskellige behov.

Mangfoldighed er for os en styrke og et bidrag til ressourcer. Vi tror på, at forskelle mellem medarbejdere i køn, alder, etnisk oprindelse, uddannelse og livsopfattelse kan skabe grobund for kreativitet, omstilling og udvikling af nye initiativer. Det kan samtidig medvirke til at udvikle service og kvalitet i løsningen af opgaverne og i service til borgerne.

Ligestillingspolitikken skal bidrage til at fremme ligestilling for kvinder og mænd, piger og drenge i kommunen.

Ligestillingspolitikken skal have en positiv effekt for borgere og medarbejdere og bidrage til udfolde mangfoldigheden blandt medarbejdere og borgere.

Formål

Formålet med ligestillingspolitikken er at sætte rammer for det ligestillingsarbejde, der skal sikre at ligestilling integreres i og understøtter kvaliteten af kommunens serviceydelser og den skal sikre ligestilling for medarbejdere i kommunen.

Ligestillingspolitikken tager både afsæt i kommunens generelle politikker og i personalepolitikken og den skal sikre, at dette dobbelte fokus på både ligestilling i forhold til kommunens borgere og ligestilling i forhold til kommunen som arbejdsplads fastholdes.

Mål

Mål for arbejdet med ligestilling er:

”At gøre lige”

Det vil sige, at den kommunale service til borgere og brugere er præget af ligebehandling og ligeværd mellem kønnene og at ligestillingsperspektivet indarbejdes i kommunens daglige praksis og indsatser på tværs af faglige skel.

”At stille lige”

Det vil sige, at både mandlige og kvindelige ansatte har samme vilkår, rettigheder og muligheder i forhold til ansættelse, uddannelse, lønudvikling, jobindhold, orlov, karriere m.m.

”At være lige”

Det vil sige, at begge køn oplever ligestilling på arbejdspladsen, fordi alle arbejdsområder, arbejdsfunktioner og arbejdsopgaver – uanset om de udføres af kvinder eller mænd – er lige værdsat.

For borgere betyder ligestillingspolitikken at:

Hillerød Kommune vil arbejde for, at kommunale aktiviteter, ydelser og service i øvrigt, hvad enten der er tale om skoleundervisning, børnepasning eller ældreomsorg, er præget af målsætningerne om ligestilling og ligestilling mellem kønnene. Det opnås ved, at de ansatte og det politiske system i deres daglige arbejde inddrager og indarbejder procedurer, der sikrer at kommunens ligestillingspolitik indtænkes. Dette kaldes også for kønsmainstreaming.

Indsatsområder og ligestillingsinitiativer fremgår af den 2-årige handleplan.

Kønsmainstreaming og ligestilling

Begrebet kønsmainstreaming er en fagterminologi for den metode som skal bruges, når det handler om at forebygge ulighed mellem kønnene ved at tænke ligestilling og køn ind i det daglige arbejde. En vigtig måde at fremme ligestilling på er, at vi som kommune er opmærksom på kønsperspektivet i vores tilbud og service, da der ikke må forskelsbehandles på grund af køn. Det vil sige, at ydelser og kommunikation med borgerne og på arbejdspladsen skal tilpasses, så de får den samme konsekvens for kvinder og mænd, piger og drenge og er med til at fremme ligestilling og lige muligheder.

Det kræver viden og data om køn samt kompetencer til at arbejde professionelt med ligestilling. Det betyder i praksis, at de ligestillingsmæssige konsekvenser skal analyseres og indtænkes i de daglige indsatser, hvad enten det drejer sig om arbejdspladsen, myndighedsopgaven eller servicevirksomheden.

For Hillerød Kommune som arbejdsplads betyder ligestillingspolitikken at:

Hillerød Kommune ønsker at sikre, at alle har lige rettigheder i forhold til ansættelse, uddannelse, lønudvikling, jobindhold, karriere m.m. Derfor vil vi i ligestillingspolitikens 5-årige periode arbejde med følgende:

Køn og Ledelse

Det vil sige, at sikre at mænd og kvinder har lige rammer og vilkår for at komme i position til lederstillinger. Der skal arbejdes for en forholdsmæssig andel af begge køn i leder- og chefstillinger - ikke mindst på arbejdspladser, hvor hovedparten af de ansatte er af det ene køn. I forbindelse med lederuddannelse og ledertalentudvikling sikres hensyn til kønsmæssig ligestilling.

Kønsblandede arbejdspladser

Det vil sige, at begge køn så vidt muligt skal være repræsenteret inden for alle fagområder m.v. Hillerød Kommune vil arbejde for at styrke indsatsen for at rekruttere og uddanne flere mænd indenfor de fag, der er kendetegnet af at være domineret af kvinder og parallelt at rekruttere og uddanne flere kvinder indenfor fag, der er kendetegnet af at være domineret af mænd.

Ligeløn

Det vil sige at sikre, at der kønsmæssigt bliver lige løn for ligestillet arbejde. Det betyder blandt andet, at Hillerød Kommune ønsker at sikre, at der er sammenlignelige løn- og ansættelsesvilkår for sammenlignelige funktioner.

Trivsel

På en moderne, attraktiv og velfungerende kommunal arbejdsplads er medarbejdernes arbejdsglæde, trivsel og udvikling afgørende for at levere en god kommunal service. Derfor vil kommunen sikre, at både mænd og kvinder trives på deres arbejdspladser.

Prioriterede indsatsområder og initiativer fremgår af handleplanen.

Sådan arbejder vi med ligestilling

Der er en lovmæssig forpligtelse til at arbejde med ligestilling. Ifølge Ligestillingsloven skal kommunen "indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning", (Ligestillingsloven Kap. 3 § 4.)

Der er samtidig i loven en forpligtelse til, at kommunen i ulige år skal indsende en ligestillingsredegørelse til ligestillingsministeren, hvor der skal redegøres for kommunens arbejde med ligestilling i serviceydelser og i personaleforhold.

Arbejdet med ligestilling i Hillerød Kommune skal forankres i hele organisationen. Det betyder, at arbejdet med udmøntningen og konkretiseringen af ligestillingspolitikken ligger i alle kommunens afdelinger.

Initiativer og handleplaner

Ligestillingspolitikken konkrete arbejde tager afsæt i de initiativer, som de enkelte fagområder byder ind. Hillerød Kommune beslutter hvert andet år, hvilke konkrete initiativer der skal prioriteres og sættes fokus på i ligestillingsarbejdet. I den forbindelse udarbejdes 2-årige handleplaner, hhv. 2012-2013 og 2014-2015.

Ligestillingspolitikken er en fælles dynamisk ramme for udvikling og gennemførelse af indsatser på den enkelte arbejdsplads, i afdelingerne og på tværs af hele kommunen. Indsatser der både er rettet mod kommunen som serviceudbyder i daglig kontakt med kommunens borgere og mod udvikling af Hillerød Kommune som arbejdsplads.

Ligestillingspolitikken er gældende for perioden 2012 – 2016. I denne periode skal der udarbejdes ligestillingsredegørelse i 2013 og 2015. I forbindelse med 2015 redegørelsen tages politikken op til revision. Det er opfølgningen på handleplanen, der leverer input til ligestillingsredegørelserne, som derfor vil danne rammen for evaluering af ligestillingspolitikken.

Ligestillingsredegørelsen drøftes i MED-udvalgene, før den godkendes i Byrådet.

De konkrete drøftelser mellem ledere og medarbejdere om kønsligestilling på den enkelte arbejdsplads skal dels medvirke til en aktiv stillingtagen til emnet og dels føre til initiativer, der kan understøtte ligestillingspolitikken og på den måde bidrage til at fremme ligestilling på arbejdspladsen.

Måling, effekt og videndeling af indsatserne

Effektmåling af ligestillingsperspektivet i en indsats er integreret i den almindelige og generelle evaluering af indsatsen og foregår, når initiativer evalueres efter endt forløb. Den specifikke viden og erfaring med de ligestillingspolitiske resultater beskrives særskilt og samles op i forbindelse med ligestillingsredegørelsen og kommunikeres internt og eksternt.

De overordnede forhold samt opfølgningen på kommunens ligestillingsarbejde fremlægges og drøftes i Hovedudvalg, Økonomiudvalg og Byråd.