

# Ligestilling, mangfoldighed og inklusion

## Arbejde for ligestilling, mangfoldighed og inklusion

I Frederikssund Kommune arbejder vi aktivt med ligestilling, mangfoldighed og inklusion. Det betyder, at vi værdsætter forskelligheder og de perspektiver, alle mennesker kan bidrage med uanset køn, alder, race, religion, etnisk oprindelse, seksuel orientering, uddannelse, handicap, personlighed og livsopfattelse.

Fokus på den attraktiv arbejdsplads og stærke arbejdsfællesskaber rummer og anerkender de enkelte medarbejdere for dem, de er, og at forskellighed bidrager til udvikling og høj kvalitet i opgaveløsningen. Ligeledes har kommunen et ansvar for at møde borgerne, så alle har lige muligheder for at udfolde deres liv og deltage i samfundet. Derfor er der fokus på at bidrage til diversitet, ligestilling og inklusion i alle kommunens ydelser.

Vi bestræber os på, at vores personales sammensætning afspejler samfundets mangfoldighed mest muligt. Det indebærer, at vi tager vores sociale ansvar alvorligt og agerer ud fra Rameaftale om Socialt Kapitel.

## Fokusområder for større mangfoldighed og inklusion

Mangfoldighed og inklusion er i dag en strategisk dagsorden som både efterspørges og påvirker hvordan Frederikssund Kommune opleves som arbejdsplads. Mangfoldighed er en direkte forlængelse af arbejdet med at skabe stærke arbejdsfællesskaber, af og for medarbejdere og borgere og tilføjer endnu en dimension til arbejdsfællesskabet og til en attraktiv arbejdsplads. Endelig er plads til forskellighed og mangfoldighed en vigtig parameter, for at kunne blive ved med at kunne tiltrække og tilknytte de kollegaer vi har behov for. Vi er en del af et arbejdsmarked, hvor der er behov for at gøre brug af hele puljen af talenter.

Med retningslinjen her sætter vi fokus på hvordan vi vil arbejde med at være og blive en stadig mere mangfoldig og inkluderende arbejdsplads. Med en inkluderende tilgang

- til borgere i alle aldre, som vi skaber velfærd for og sammen med.
- til hvordan vi internt i kommunen rekrutterer, sætter teams sammen, anerkender de ansatte.
- i vores daglige praksis gennem den måde vi agerer og taler til og med hinanden.
- til at fremme en fælles forståelse og opmærksomhed på beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne, handicap og på særlige vilkår.

Derfor arbejder vi med hvordan vi rekrutterer til vores stillinger, herunder valg af tekst og billeder i opslag og promovring. Vi er opmærksomme på hvordan vi skaber positive rollemodeller på arbejdspladserne, både i forhold rekruttering, anerkendelse og til hvordan vi sammensætter teams.

Yderligere arbejder vi med at skabe opmærksomhed på, hvordan vi som individer og i fællesskabet, gennem vores sprog og adfærd, er med til at skabe en inkluderende arbejdsplads. Et arbejdsmarked og en arbejdskultur med lige muligheder og plads til alle, hvor vi respekterer hinandens forskelligheder og ikke er bange for dem, der ikke



ligner os selv.

Vi ønsker i videst muligt omfang, under hensyntagen til driften, at gøre plads til medarbejdere, der ikke fuldt ud lever op til kravene på det ordinære arbejdsmarked. Det gælder såvel personer med nedsat arbejdsevne som ledige, der deltager i beskæftigelsesforanstaltninger som springbræt til job på det ordinære arbejdsmarked. Læs mere om ansættelser på særlige vilkår i Rammeaftale om Socialt Kapitel. Find den på [www.forhandlingsfaellesskabet.dk](http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk)

Mangfoldighed gælder både i forhold til de ansatte i kommunen og i forhold til de borgere vi som ansatte møde i vores arbejde.

## Fokusområder for Ligestilling

Alle offentlige myndigheder skal jf. ligestillingsloven inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning. Lovens formål er jævnfør paragraf 1: "(...) at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd, herunder lige integration, lige indflydelse og lige muligheder i alle samfundets funktioner med udgangspunkt i kvinders og mænds lige værd". Lovens formål er desuden at modvirke direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk og kønskaraktistika og at modvirke chikane og sexchikane.

Ligelønsloven forbyder lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Kvinder og mænd skal have lige løn og lige lønvilkår for samme arbejde eller for arbejde af samme værdi. Vi bruger kønsopdelte lønstatistikker i Personalepolitisk Redegørelse, til at skabe opmærksomhed omkring løn og ligeløn, og som en anledning til at sætte ind overfor ubalancer i ligelønsarbejdet.

## Handling og ansvar

Chefgruppe og ledere har en særlig opgave som rollemodeller i det daglige, ligesom tillidsvalgte og MED-repræsentanter spiller en vigtig rolle. Hertil kommer strukturelle tiltag som f.eks. sprog og ordvalg i jobopslag, på hjemmeside og skriftlig kommunikation i øvrigt, skiltning mv.

Det er ledelsens ansvar, at de enkelte centre/afdelinger/teams til enhver tid er opmærksomme på ligebehandling, og det er den enkelte medarbejders pligt at gøre ledelsen opmærksom på forhold, der er i strid med ligestillingsloven. Derudover har alle ansatte og ledelse et fælles ansvar for at skabe et arbejdsmiljø fri for diskrimination, ekskludering og chikane.

## Ligestillingsredegørelse

HR og Strategi udarbejder hvert tredje år en ligestillingsredegørelse, som drøftes i Hoved MED, hvorefter den fremlægges for Byrådet. Ligestillingsredegørelse giver anledning til en vurdering af om der skal sættes konkrete indsatser i gang.

## Årlige kampagner for mangfoldighed og inklusion

Indsatsen planlægges som en kampagne der kører over en uge, to gang årligt, i de næste tre år. Første kampagneuge gennemføres efter sommeren 2024. Kampagneugerne skal give anledning til samtaler om, hvad det er for en arbejdsplads, vi ønsker at skabe ude i alle dele af organisationen og hvordan vi sikre ligestilling, mangfoldighed og inklusion.

Temaerne for kampagneugerne kan variere og have forskelligt fokus, men samlet set skal tre mål være opfyldt. Kampagnen skal give viden, give inspiration og refleksion og give handling.

## Guide til drøftelse i MED-systemet

Her er et forslag til et punkt, som I kan sætte på dagsordenen i jeres MED-udvalg én gang årligt. Vi anbefaler at drøftelserne fremgår af referatet og at eventuelle handlinger/indsatser, som I vil sætte i gang, beskrives.

### Ligestilling

- Hvordan sikrer vi, at vi har et inkluderende, chikane- og diskriminationsfrit arbejdsmiljø?
- Er der nogle steder på vores arbejdsplads, hvor der ses en skæv fordeling ift. fx mænd og kvinder? Hvis ja, er der nogle tiltag vi kan gøre for ændre på den skævhed?

### Attraktiv og rummelig arbejdsplads

- Hvordan kan vores arbejdsplads bedre imødekomme, og være attraktiv for, ansatte med anden etnisk herkomst, religion, seksuel orientering, handicap mv.

### Elever, lærlinge og studerende

- Er der steder i vores center/afdeling, hvor det kunne give fagligt mening at oprette elev eller lærlingepladser, eller have studerende?
- Hvordan kan vi i vores center/afdeling være et attraktivt uddannelsessted for elever, lærlinge og studerende?

### Ansatte på særlige vilkår

- Er der særlige arbejdsfunktioner, der med fordel kan varetages af personer ansat på særlige vilkår; virksomhedspraktik, løntilskud, fleksjob eller integrations- og oplæringsstillinger?
- Hvilke forhold skal vi tage højde for på vores arbejdsplads, når vi ansætter medarbejdere på særlige vilkår?