



Mangfoldighedspolitik

I oktober 2021 godkendte kommunalbestyrelsen [Politik for en Attraktiv Arbejdsplads – alle drømmer om et job i BRK](#). Politikken samler de politiske visioner og mål for Bornholms Regionskommune (BRK) som organisation og arbejdsplads. Disse visioner skal understøttes i vores personalepolitikker.

BRK's mangfoldighedspolitik tager således udgangspunkt i mål 4 i Politik for en Attraktiv Arbejdsplads:

Vi er en rummelig arbejdsplads med plads til forskellighed

Som Bornholms største arbejdsplads kan vi i særlig grad være løftestang og vise socialt ansvar ved at have kollegaer med behov for ekstra hensyn i arbejdsdagen. Det kan handle om tid til at lære det danske sprog og kultur at kende, om behov for korte arbejdsdage eller en tilpasning af opgaver og krav. Vi lærer nyt og bliver klogere ved at være en imødekommende arbejdsplads med plads til forskellighed. Vi står bedre rustet til at imødekomme forskellige borgeres behov, når medarbejderstaben er præget af diversitet og rummelighed. Vi opbygger en fælles styrke og stolthed ved at kunne overkomme udfordringer og flytte grænser. Vi tager derfor også ansvar for at uddanne fremtidens arbejdskraft. Vi sætter en ære i at hjælpe elever og lærlinge godt på vej med en uddannelse, som giver de ressourcer og kompetencer, vi ved er efterspurgt og værdsat.

Sådan understøtter vi målet:

- Vi tilbyder og imødekommer ønsker om elev- og lærlingepladser, hvor det giver fagligt mening.
- Vi er et attraktivt uddannelsessted som aktivt understøtter fællesskaber mellem elever og lærlinge under uddannelse, og hvor tilbud om fast job efter endt uddannelse er en del af pakken.
- På årsbasis stiler vi efter, at elever og lærlinge udgør minimum 6% af alle fastansatte på tværs af Bornholms Regionskommune.
- Vi har ansatte med løntilskud, i fleksjob, skånejob, seniorjob, i en integrationsstilling eller på en §56-aftale. På årsbasis efterstræber vi at minimum 9% sat i forhold til alle fastansatte på tværs af Bornholms Regionskommune er ansat på såkaldt særlige vilkår.
- Set på tværs af hele organisationen efterstræber vi på årsbasis at andelen af ansatte i Bornholms Regionskommune med ikke-vestlig herkomst er mindst på niveau med andelen i den samlede befolkning på Bornholm.
- Vi arbejder for at modvirke strukturelle og kulturelle årsager og vilkår som kan skabe ubalance mellem mænd og kvinders muligheder og ønsker for så vidt angår bestemte jobtyper og stillingskategorier. Flere mænd skal søge stillinger inden for typiske kvindefag – og omvendt – for så kan vi potentielt øge den samlede søgning til vores stillinger.
- Vi ansætter ansøgeren med de bedste kvalifikationer uanset køn, alder, handicap og etnisk herkomst.



Baggrund

Ansatte på særlige vilkår

KL og Forhandlingsfællesskabet har i [Rammeaftalen om det sociale kapitel](#) fastlagt, hvilke jobtyper der skal indgå i beregninger og mål om rummelige arbejdspladser, og i [Aftale om integrations- og oplæringsstillinger](#) opfordres der til at integrere grupper, der har vanskeligt ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet. I BRK inkluderer måltallene for ansatte på særlige vilkår:

- i virksomhedspraktik,
- med løntilskud (herunder Skånejob),
- i fleksjob,
- i integrations- og oplæringsstillinger.

Ovennævnte aftaler danner ligeledes rammerne for medarbejderinddragelse ved ansættelse af medarbejdere på særlige vilkår. Det gælder både overordnede drøftelser i kommunens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg af den samlede indsats i kommunen, på arbejdspladsniveau og konkrete bestemmelser om forhandling og aftaleindgåelse ved oprettelsen af job til personer med særlige vilkår.

I BRK tager vi det sociale ansvar at tilbyde borgere på særlige vilkår en mulighed for at indtræde og fastholde en tilknytning til arbejdsmarkedet. Det gør vi bl.a. ved, at tilstræbe at minimum 9% af vores fastansatte er ansat på særlige vilkår, og at status på måltal og mulige indsatser drøftes én gang årligt i kommunens MED-udvalg.

Derudover vil vi henvise til arbejdet med fastholdelse af seniorer, beskrevet i kommunens [fastholdelsespolitik](#).

Elever, lærlinge og studerende

BRK tilbyder elev- og lærlingepladser såvel som studiepladser, hvor det giver fagligt mening. På den måde tager regionskommunen ansvar for at uddanne fremtidens arbejdskraft og er med til at sikre de ressourcer og kompetencer, som vi efterspørger og værdsætter i organisationen.

På årsbasis er målet at elever og lærlinge udgør minimum 6% af alle fastansatte på tværs af BRK. Derudover at vi i alle centre tilbyder studiepraktikforløb, hvor det giver fagligt mening.

Ansatte af ikke-vestlig herkomst

BRK har et mål om, at *"set på tværs af hele organisationen efterstræber vi på årsbasis at andelen af ansatte i Bornholms Regionskommune med ikke-vestlig herkomst er mindst på niveau med andelen i den samlede befolkning på Bornholm"*.

I [treparsaftalen fra 2007](#) blev det aftalt, at alle kommuner skal opstille måltal for, hvor stor en del af kommunens medarbejdere, der skal være indvandrere/efterkommere med ikke-vestlig baggrund. Målet med treparsaftalen er, at ikke-vestlige indvandreres og efterkommeres andel af den enkelte kommunes og regions ansatte i videst muligt omfang kommer til at afspejle den regionale arbejdsstyrke- og jobsammensætning.



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 køns karakteristika og at modvirke chikane og sexchikane.

For yderligere uddybning henviser vi til [Ligebehandlingsloven](#) og [Forskelsbehandlingsloven](#). Begge love sætter rammerne for ligebehandling og ligestilling på det danske arbejdsmarked.

Alle kommuner skal indberette en [ligestillingsredegørelse](#) om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år, hvori der skal redegøres for målsætninger og initiativer til at fremme ligestillingen mellem kønnene.

BRK skal være en arbejdsplads uden chikane og diskrimination, og hvor alle, uanset kønsidentitet og seksuel orientering føler sig velkomne i kollegaskabet, og trygge ved at gå på arbejde. Et sådant arbejdsmiljø er et fælles ansvar for alle ledere og ansatte i BRK. Se også [fælles personalepolitik for krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane](#).

I BRK er vi opmærksomme på 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, og vi ser potentialet i at give vores medarbejdere efteruddannelse, som kan være med til at skabe mere mangfoldige og kønsdiverse medarbejderteams.

[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 til at skabe opmærksomhed omkring løn og ligeløn, og som en anledning til at komme i gang med ligelønsarbejdet. Inspiration til dette arbejde kan findes i Beskæftigelsesministeriets [Ligelønsguide](#).

Handling og ansvar

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.

HR og Kommunikation udarbejder hvert tredje år en ligestillingsredegørelse, som drøftes i HovedMED, hvorefter den fremlægges for kommunalbestyrelsen.

HR og kommunikation udarbejder hvert år en status over BRK's organisation (måltal og nøgletal) som drøftes i HovedMED, hvorefter den fremlægges for kommunalbestyrelsen. Her fremgår det blandt andet hvor mange der er ansat på særlige vilkår i kommunen.

Det enkelte center er forpligtet til aktivt at vurdere de muligheder, der til enhver tid måtte foreligge til beskæftigelse på særlige vilkår.

HovedMED

Jævnfør rammeaftalen om det sociale kapitel, skal der ske en generel og overordnet drøftelse i HovedMED med henblik på:



- at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår,
- at fastlægge retningslinjer for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige,
- at drøfte retningslinjer og konsekvenser for personale- og arbejdsvilkår for de øvrige ansatte, herunder sikre, at fortrængning eller udstødelse af allerede ansatte ikke finder sted, samt
- at drøfte opfyldelse af aftalens formål og personalepolitiske tiltag for at forbedre det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, herunder at forebygge sygdom og nedsættelse af arbejdsevnen.

I HovedMED udmøntes dette ved fastlæggelse af retningslinjer om det sociale kapitel i den fælles personalepolitik om Mangfoldighed. Se gerne bilag 1 i Rammeaftalen om det sociale kapitel.

HovedMED skal derudover en gang om året drøfte måltal og nøgletal for BRK's organisation, og i den forbindelse drøfte om det giver anledning til ændringer i mangfoldighedspolitikken.

Måltal og nøgletal omfatter:

- Alder og anciennitet
- Ligestilling
- Ansatte af ikke-vestlig herkomst
- Ansatte på særlige vilkår
- Elever og lærlinge
- Sygefravær
- Heltid-deltid
- Rekruttering
- Løn fordelt på køn

CenterMED/AfdelingsMED

Implementerer mangfoldighedspolitikken i centre og afdelinger.

CenterMED/AfdelingsMED orienteres hvert år om måltal og nøgletal for BRK/centre, samt lønstatistikker fordelt på køn.

Måltal og nøgletal omfatter:

- Alder og anciennitet
- Ligestilling
- Ansatte af ikke-vestlig herkomst
- Ansatte på særlige vilkår
- Elever og lærlinge
- Sygefravær
- Heltid-deltid
- Rekruttering
- Løn fordelt på køn

På baggrund af måltal og nøgletal, drøfter CenterMED/AfdelingsMED mangfoldighedspolitikken, herunder det sociale kapitel og ligestilling, med henblik på at igangsætte eventuelle indsatser. Drøftelsen kan laves med udgangspunkt i nedenstående 'Guide til drøftelse i MED-udvalgene'. Se eventuelt også Rammeaftale om det sociale kapitel, bilag 2 "[Fastlæggelse af retningslinjer på den enkelte arbejdsplads](#)" (eksempler der kan danne grundlag for drøftelse i MED).



Denne politik gælder fra den 1.april 2023 og erstatter den tidligere fælles politik om sociale kapitler/BRKs rummelighed og den tidligere fælles politik om ligestilling.

Godkendt i HovedMED-udvalget den 22. marts 2023



Guide til drøftelse i MED-udvalgene

Her er et forslag til et punkt, som I kan sætte på dagsordenen i jeres MED-udvalg én gang årligt, i forbindelse med den årlige status på måltal og nøgletal for BRK's organisation. Den årlige status udkommer i fjerde kvartal, og udarbejdes af HR og kommunikation.

Vi anbefaler at drøftelserne fremgår af referatet og at eventuelle handlinger/indsatser, som I vil sætte i gang, beskrives.

Elever, lærlinge og studerende

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

Ansatte på særlige vilkår

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

Ansatte af ikke-vestlig herkomst

5. Hvordan kan vores arbejdsplads bedre imødekomme, og være attraktiv for, ansatte med anden etnisk herkomst?

Ligestilling

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