

LIGE FRA START- RTEN



Rapport fra Ligestillingsudvalget 2003

INDHOLDSFORTEGNELSE

Lige fra starten	3	Afsnit 3. LIGESTILLINGSPOLITIK.....	20
Formandens forord – Lige og forskellige	5	I. Personalepolitik	20
Afsnit 1. MÅL og INDSATSOMRÅDER	6	II. Overordnede retningslinier	20
I. Regeringens ligestillingspolitiske		A. Ligestilling mellem kønnene	21
målsætning	6	B. Etnisk ligestilling	21
II. Ligestillingsudvalgets indsatsområder	6	C. Handicappede	22
1. Ansættelsespolitik.....	6	D. Personer med nedsat erhvervsevne.....	22
1.1. Målsætninger	6	E. Værdighed – seksuel chikane og mobning.....	23
1.2. Indsatsen i 2001-03: Kampen om de gode		Afsnit 4. LIGESTILLINGSSTATISTIK	25
medarbejdere – abc for ansættelser	7	1. Indledning og resumé.....	25
1.3. Fremtidig indsats.....	8	2. Hvor arbejder kvinder og mænd i	
2. Mainstreaming.....	9	Lyngby-Taarbæk Kommune?.....	27
2.1. Målsætninger	9	3. Hvordan er kønsfordelingen i	
2.2. Ligestillingsudvalgets indsats 2001-03.....	9	lederstillingerne?	29
2.3. Mainstreamingprojekter i kommunen	9	3.1. Oversigt over hele kommunen	29
2.4. Fremtidig indsats.....	12	3.2. Fordeling på forvaltninger	29
3. Formidling til alle ansatte.....	13	3.3. Fordeling på central/decentral	
3.1. Målsætning.....	13	ansættelse	30
3.2. Ligestillingsudvalgets indsats i 2001-03.....	13	4. Hvordan fordeler Lyngby-Taarbæk	
3.3. Fremtidig indsats.....	14	Ny Løn?	31
4. Ny løn	14	4.1. Fordeling af Ny Løn pr. 1.4.2003.....	31
4.1. Målsætninger	14	4.2. Lønudvikling for mænd og kvinder	
4.2. Ligestillingsudvalgets indsats i 2001-03.....	14	1998-2003	32
4.3. Fremtidig indsats.....	14	4.3. Lokal udvikling i funktionsløn.....	33
5. Indsatsområder i 2003-05	15	4.4. Lokal udvikling i kvalifikationsløn.....	33
Afsnit 2. LIGESTILLINGSUDVALGETS		4.5. Opmærksomhedsområder vedr.	
OPGAVER og ARBEJDE	16	fordelingen af Ny Løn.....	35
1. Lovkrav	16	5. Hvem tager orlov, barns 1. sygedag,	
2. Ligestillingsudvalgets opgaver og		omsorgsdage?	36
sammensætning	16	6. Hvem arbejder på deltid?.....	37
3. Kontaktpersoner vedrørende seksuel		7. Hvem søger og ansættes som kontorelev?.....	38
chikane og mobning	17	7.1. Mandlige og kvindelige ansøgere.....	38
4. Ligestillingsudvalgets aktiviteter i 2001-03	17	7.2. Antal indkaldt til samtale	38
4.1. Fokusområder 2001-03	17	7.3. Hvem blev ansat?	39
4.2. Kommunens servicestrategi –		Bilag 1: Pjecen ”abc for jer, der ansætter”	41
virksomhedsplaner	17	Bilag 2: Artikler i NB 2001-03	45
4.3. Temamøder	17	Bilag 3: Redegørelse for kommunens	
4.4. Deltagelse i konferencer, møder m.v.....	18	indsats på handicapområdet	59
4.5. Logo	19	Bilag 4: De vigtigste ligestillingslove m.v.	62
		Bilag 5: Ligestillingsudvalgets redegørelser	63

LIGE FRA STARTEN

Lyngby-Taarbæk Kommunes ligestillingsredegørelse 2003 består af tre dele:

- Denne rapport til kommunalbestyrelsen
- En folder til alle ansatte
- Elektronisk indberetning til ligestillingsministeren

Ligestillingsministeren har opfordret kommunerne til at indsende en elektronisk ligestillingsredegørelse i år – så det gør vi naturligvis. Det er en standardiseret redegørelse, som giver mulighed for at sammenligne indsatsen i kommunerne, såkaldt ”bench-marking”. Resultaterne vil kunne ses på www.ligeidanmark.dk og kan bruges til gensidig inspiration. Det er helt fint.

Når vi har lavet den elektroniske ligestillingsredegørelse, har vi opfyldt forpligtelsen i ligestillingsloven. Men vi synes ikke, den standardiserede form giver mulighed for en tilstrækkelig og tilfredsstillende orientering om ligestillingsarbejdet i Lyngby-Taarbæk Kommune. Ligestillingsudvalget *skal* aflægge rapport til kommunalbestyrelsen om alle ligestillingsaktiviteter i kommunen, og vi *vil* desuden gerne orientere så mange som muligt om alt, hvad her sker. Derfor har vi også udarbejdet denne rapport, som indeholder flere informationer end den elektroniske udgave, og som starter med det, vi selv synes er det mest interessante: arbejdet med vores indsatsområder.

Ligestillingsudvalget ønsker at synliggøre og skabe debat om ligestillingsarbejdet. Derfor udsender vi en folder med de vigtigste budskaber i rapporten til alle ansatte i kommunen. Teksten forklarer, hvorfor vi har valgt overskriften ”Lige fra starten”, og illustreret folderen med børnetegninger:

”Sæt *lige* en tankestreg i overskriften. Så får sætningen en ny betydning: *Lige* – fra starten.

Vi ønsker fokus på børn og *ligestilling*, fordi

- Børn og unge, der opfatter andre mennesker som ligeværdige uanset køn og andre forskelle, og som ser mangfoldighed mellem mennesker som en ressource, er bedre rustet til at møde udfordringer senere i livet.
- I dag handler ligestilling i høj grad om holdninger. Holdninger grundlægges allerede i barndommen. Derfor er det vigtigt, at børn lærer om betydningen af køn og ligestilling, og at de ansatte i vores daginstitutioner og skoler forholder sig til emnet på en konstruktiv måde.
- Der er politisk fokus på børn og unge i Lyngby-Taarbæk. Der er nedsat et Ungdomsudvalg, og der er udarbejdet en overordnet Børne- og Ungepolitik. Det er vigtigt at få ligestilling med i politikkerne og det øvrige arbejde med børn og unge. De skal jo føre ligestillingen videre i fremtiden.
- Ungdomskultur og kønsroller er et særligt indsatsområde i ligestillingsministerens perspektiv- og handlingsplan 2003: Børn og unge skal frit kunne vælge uddannelse, job og livsstil, uden at disse valg skal defineres snævert af deres køn.
- Børnetegningerne fortæller noget om den næste generations opfattelse af kønsroller og ligestilling. Børnehavebørnene har tegnet, hvad de leger. Det er traditionelt: Pigerne leger far, mor og børn (nogle gange uden far), drengene leger med biler. Skolebørnene er derimod meget bevidste om forskelle mellem *før*, hvor mor lavede alt husarbejdet, og *nu*, hvor der er en anden og mere ligelig arbejdsdeling i hjemmet.

Fold den nye folder ud – så har du en sjov og anderledes plakat, der kan hænges op næsten hvor som helst uden at fylde for meget, og som kan minde dig om, at det er vigtigt, at vi er lige – fra starten.”

De flotte tegninger i folderen og på omslaget af rapporten er tegnet af børnehaverbørn i Humlehuset og elever i 4. klasse på Lundtofte Skole. Vi siger tak til alle de børn, som har sendt os tegninger.

Vores plakatfolder skal være en "appetitvækker". Vi håber, den vil blive læst og hængt op rigtig mange steder, og at den vil give mange lyst til at læse mere i denne rapport.

Venlig hilsen
Ligestillingsudvalget

FORMANDENS FORORD

Lige og forskellige

”Ligestilling – nej, det er ikke lige mig. Det er for kedeligt, at vi alle sammen skal være ens”. Den bemærkning dukker ofte op i ligestillingsdebatten. Derfor må det siges igen: Det er IKKE det ligestilling handler om. Det modsatte af lige er ulige, og det modsatte af ens er forskellige. Men at være lige udelukker ikke, at vi er forskellige – snarere tværtimod. Ligestilling handler om, at vi skal behandle hinanden ligeværdigt uanset vores køn og andre forskelle, og dermed giver vi bedre plads til forskellighed og mangfoldighed.

Det kan virke nedslående, at det går så langsomt med ligestillingen, og at de samme ting skal gentages igen og igen. Så kan det hjælpe at se tingene i et lidt længere perspektiv. I år er det 100 år siden, at piger fik adgang til gymnasieskolerne. Det var først i 1915, at kvinder fik valgret til Folketinget, og først i 1921 blev det fastslået, at mænd og kvinder skal have lige adgang til ansættelse i det offentlige.

Historisk set er ligestilling nyt. Tidligere var ulighed normen, både mellem kvinder og mænd og mellem forskellige samfundsgrupper: adel, borgere, bønder. Ser vi os omkring i verden, præger ulighed stadig samfundsindretningen i mange lande. Så vi er nået relativt langt her i landet.

Det skal ikke forlede os til at hvile på laurbærrerne og tro, at vi har opnået fuld ligestilling. Der er stadig alt

for stor forskel på mænds og kvinders vilkår på arbejdsmarkedet, ved lønfastsættelsen, med hensyn til karrieremuligheder og i samspillet mellem familie og arbejde. Et par avisoverskrifter fra det sidste halve års tid kan illustrere det: ”Kvinder taber i nyt lønsystem”, ”Mænd er mennesker, mens kvinder er køn”, ”Ministerium diskriminerer kvinder” (de får ikke feriepenge af barselsdagpenge, men afgørelsen herom fra Ligestillingsnævnet samler støv i ministeriet).

Forskelsbehandlingen virker helt urimelig. Alligevel er der ikke meget gang i ligestillingsdebatten, og det giver ikke meget prestige at beskæftige sig med emnet – modsat i Norge og Sverige, hvor de politiske partier profilerer sig på en aktiv ligestillingspolitik. Måske er mændene bange for at miste deres magtpositioner, og kvinderne bange for at blive sat i bås som rabiate rødstrømper. Igen en misforståelse. Det handler IKKE om at tromle eller stemple andre mennesker. Ligestilling er en fælles opgave, og resultaterne er positive for både kvinder og mænd, drenge og piger. Ligestilling medfører, at alle mennesker får mulighed for at bruge deres forskellige ressourcer til gavn for sig selv, deres arbejdsplads og samfundet, så vi får et bedre og mere velfungerende samfund.

Mit håb er, at denne rapport kan give et positivt indtryk af, hvad vores ligestillingsarbejde indebærer, og at den dermed kan yde et lille bidrag til at fremme ligestillingen.

Venlig hilsen
Helle Skjerbæk

Afsnit 1. MÅL OG INDSATSOMRÅDER

I. Regeringens ligestillingspolitiske målsætning

Regeringen ønsker at skabe lige muligheder for kvinder og mænd. Målet er, at kvinder og mænd opfattes som ligeværdige og får lige muligheder for at vælge. Regeringen vil derfor arbejde for at nedbryde de barrierer, der forhindrer den enkelte kvinde og mand i at leve det liv, de ønsker. Regeringen ønsker respekt for forskellighed og respekt for det enkelte menneskes personlige valg. Ligestilling er en væsentlig del af det danske demokrati.

(Ligestillingsministerens perspektiv- og handlingsplan 2003).

II. Ligestillingsudvalgets indsatsområder

Ligestillingsudvalget har haft fokus på fire indsatsområder i 2001-2003:

- Ansættelsespolitik
- Mainstreaming
- Formidling til alle ansatte
- Ny Løn

For hvert område beskrives

- Målsætninger: Hvad ønsker Ligestillingsudvalget at opnå? – Hvorfor har vi fokus på dette område?
- Indsatsen i 2001-03: Hvad har vi gjort på området? Har vi fulgt op på målene i rapport 2001?
- Fremtidig indsats: Hvad vil vi i de næste 2 år?

1. Ansættelsespolitik

1.1. Målsætninger

Ansættelsespolitik er et indsatsområde for Ligestillingsudvalget, fordi:

- Vi ønsker at undgå forskelsbehandling af ansøgerne ved ansættelser – også den forskelsbehandling, der kan være ubevidst.
- Det er et mål i kommunens ligestillingspolitik, at begge køn så vidt muligt skal være repræsenteret på de enkelte arbejdspladser og de forskellige stillingsniveauer. Kommunen ønsker at give plads til forskellighed og at være en rummelig arbejdsplads med plads til medarbejdere med anden etnisk baggrund eller med et handicap.
- Det er ved ansættelser, vi har mulighed for at rette op på den meget skæve kønsfordeling på kommunens arbejdspladser – hvis vi kan tiltrække kvalificerede medarbejdere af begge køn. Det er også ved ansættelser, vi kan give plads til ansøgere fra etniske mindretal eller med et handicap. Derfor er det så vigtigt at tænke på ligestilling på ansættelsesområdet.
- Vi skal arbejde med det nye begreb mainstreaming. Mainstreaming betyder, at vi skal integrere ligestilling på alle områder. Ansættelsesområdet er et område, hvor det kan give gode resultater at arbejde med mainstreaming. I personalepolitikken står der, at begge køn skal være repræsenteret, når vi sammensætter ansættelsesudvalg, og når vi indkalder ansøgere til samtale til ledende stillinger. Mainstreaming betyder, at vi skal gå videre og se *hele* ansættelsesprocessen ud fra en ligestillingssynsvinkel, lige fra ansættelsesudvalget ned sættes og stillingsannoncen skrives, til ansættelsessamtalen og den endelige udvælgelse af ansøgerne.

Vi skal ikke arbejde for kønsblandede arbejdspladser bare for at fremme ligestilling, men i mindst lige så høj grad, fordi det giver en bedre udnyttelse af de menneskelige ressourcer. Når medarbejderne bidrager med forskellige forudsætninger og tilgange, kan der

opnås bedre kvalitet i arbejdet og et bedre arbejdsklima – og det er til gavn for både borgerne og os selv.

Det er ikke noget, Ligestillingsudvalget har fundet på. Forskning på universiteter i USA har vist, at det er vigtigt, at alle medarbejders arbejde bliver værdsat – også de kvindelige medarbejdere. Ligestilling skaber øget effektivitet i virksomhederne. Så kønsdiskriminering er ikke bare ulovligt, det er også ineffektivt.

1.2. Indsatsen i 2001-03: Kampen om de gode medarbejdere - abc for ansættelser

Som første skridt på vejen afholdt Ligestillingsudvalget et *temamøde* for SU-medlemmer om ansættelser d. 7.2.2002. Herefter besluttede vi sammen med Personaleafdelingen at nedsætte en *arbejdsgruppe*, som skulle konkretisere de foreliggende forslag om at inddrage ligestilling i ansættelsesproceduren. Arbejdsgruppen fik følgende sammensætning:

- 2 medlemmer af Ligestillingsudvalget: Helle Skjerbæk (formand) og Bent Madsen
- 1 repræsentant for Personaleafdelingen: Kim Bjernvig
- 1 repræsentant for SU-medlemmerne: Eva Ørum, Planafdelingen.

Efter forslag fra arbejdsgruppen gennemførte Ligestillingsudvalget og Personaleafdelingen et *fælles projekt* på ansættelsesområdet, som bestod af to dele:

- Afholdelse af *mini-seminarer* for alle kommunens ledere om stillingsannoncer
- Udarbejdelse af en *pjece* til alle ansættelsesudvalg: ”abc for jer, der ansætter”.

Under overskriften ”*Kampen om de gode medarbejdere*” blev alle ledere i kommunen inviteret til et mini-seminar i november/december 2002. Der blev holdt 5 seminarer af 2 timers varighed med tilsammen ca. 120 deltagere.

Formålet var at sætte fokus på, hvordan vi kan skrive gode stillingsannoncer, så vi kan tiltrække gode medarbejdere. Målgruppen var kommunens ledere, fordi lederne har ansvaret for, at deres enhed fungerer tilfredsstillende – og den opgave kan de kun løse med gode medarbejdere.

Formålet med møderne var således *både* at fremme ligestillingen *og* mere generelt at lære teknikker til at skrive gode annoncer (mainstreaming-strategi). Desuden ønskede vi at få en dialog i gang med ledere fra alle områder i kommunen om, hvad vi gør godt i dag, og hvor der er behov for at styrke indsatsen.

Der var flere grunde til at tage emnet op i efteråret 2002:

- Kommunalbestyrelsen havde i forbindelse med budget 2003 bedt forvaltningen komme med forslag til, hvordan mulighederne for at sikre tilgang af kvalificerede medarbejdere kan styrkes.
- I budgettet indgik en besparelse på annoncemrådet i 2003. Derfor var det ekstra vigtigt at forbedre annoncerne for at tiltrække de rigtige medarbejdere.
- Kommunen fik i efteråret 2002 en ny hjemmeside og et nyt layout til annoncer i de trykte medier – derfor var der behov for også at modernisere indholdet af annoncerne.

Oplægsholderen på møderne, tekstforfatter Carsten Lyng, var både velforberedt og veloplagt, og fik sat spændende og relevante diskussioner i gang på alle møderne. Alle deltagere fik et fyldigt materiale med hjem, bl.a. med eksempler på god og dårlig tekst i annoncer fra deres eget område.

Vi tror, deltagerne fik rusket op i vanetænkningen, og at de fik inspiration til anderledes og bedre stillingsannoncer.

Faktisk har vi allerede kunnet se, at flere annoncer er blevet moderniseret, så de indeholder mere relevante

oplysninger og fanger læsernes opmærksomhed. - Og det har givet resultater! F.eks. havde en daginstitution efter indrykning af en traditionel annonce kun fået meget få ansøgere, og den, der blev ansat, sprang fra efter kort tid. Men en ny og utraditionel annonce gav flere gode ansøgere, og institutionen ansatte en mandlig ansøger, som man er meget tilfreds med.

Efter mini-seminarerne har vi udarbejdet pjecen ”*abc for jer, der ansætter – gode råd om annonce – jobsamtale – procedure*”. Vi valgte at lave en lille, overskuelig pjece, fordi det er vigtigt, at alle, der deltager i ansættelser, kan få tid til at læse pjecen og bruge de gode råd. Pjecens afsnit om annoncer er skrevet med udgangspunkt i de mange gode råd og ideer fra mini-seminarerne.

De gode råd i pjecen drejer sig om:

- **Stillingsannoncer:**
 - fastlæggelse af jobprofil og medarbejderprofil
 - hvad skal med i annoncen og hvor skal der annonceres
 - hvordan skrives annoncen
- **Jobsamtaler:**
 - hvem skal indkaldes til samtale
 - hvordan forberedes og gennemføres samtalerne
 - hvordan vælges den nye medarbejder efter samtalen
- **Procedurer:**
 - hvilke regler og procedurer skal følges ved ansættelser
- **Opfølgning – så annoncer og samtaler kan blive endnu bedre næste gang.**

Det vil tage noget tid at følge de gode råd, i hvert fald første gang, men det er umagen værd at bruge den ekstra tid. Beslutningen om at ansætte en ny medarbejder har normalt betydning i lang tid fremover, og hver enkelt medarbejder påvirker både arbejdsklima og arbejds kvalitet på arbejdspladsen. Ansættelse af

gode, nye medarbejdere giver derfor mulighed for at skabe bedre arbejdspladser.

Pjecen er sendt til samtlige forvaltninger i februar 2003 med anmodning om at sørge for, at den bliver uddelt til alle deltagere i ansættelsesudvalg i forvaltninger og institutioner mv. Samtidig har vi opfordret til, at der sættes fokus på pjecen ved at sætte den på dagsordenen på SU-møder og ledermøder i forvaltningerne. Pjecen er også blevet behandlet i et møde i PTSU og har været omtalt på kommunens lederuddannelse (LU-kursus) i foråret 2003.

Teksten i abc'en er lagt ind i kommunens interne informationsdatabase under Kommunen på tværs sammen med Personaleafdelingens retningslinier for annoncering. Den samlede tekst i pjecen kan læses i *bilag 1* til denne rapport.

Vi opfordrer alle ansættelsesudvalg til at læse pjecen og bruge de gode råd – det betaler sig!

Efter forslag fra Ligestillingsudvalget fremgår det af kommunens *fælles stillingsannonce*, at ”vi har en aktiv ligestillingspolitik”. Ligestillingsudvalget finder det værdifuldt, at der hermed sendes et signal om kommunens holdning til alle, der læser annoncen.

1.3. Fremtidig indsats

I begyndelsen af 2004 vil Ligestillingsudvalget foretage en opfølgning og evaluering af abc-pjecen.

Til sidst en smule malurt i bægeret: Desværre har et internt kursus ”Tiltræk og ansæt den rigtige medarbejder” måttet aflyses i foråret 2003 på grund af for få tilmeldinger. Det virker overraskende og skuffende på baggrund af, at der har været så meget fokus på området. Måske vil det være en idé at undersøge, om en anden type kursus, evt. et kortere kursus, kan tiltrække flere interesserede. Emnet fortjener det!

2. Mainstreaming

2.1. Målsætninger

Mainstreaming betyder, at ligestilling skal ind i ”hovedstrømmen”, dvs. at vi skal indarbejde/indtænke/integrere ligestilling i alle politikker, planer og handlinger på alle niveauer og områder – også på områder, som traditionelt ikke forbindes med ligestilling. Overvejelser om ligestilling skal altså være en del af vores daglige arbejde.

Mainstreaming er et hovedprincip i ligestillingsloven fra 2000. Efter lovens § 4 skal alle offentlige myndigheder arbejde for ligestilling inden for deres område og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.

Derfor er mainstreaming et permanent indsatsområde for Ligestillingsudvalget.

2.2. Ligestillingsudvalgets indsats i 2001-03

Ligestillingsudvalgets opgave er at fremme ligestilling blandt kommunens ansatte og ansøgere til stillinger i kommunen. Udvalget kan komme med forslag og gennemføre projekter vedrørende mainstreaming inden for personalepolitikken. *Ansættelsesprojektet*, som er omtalt under pkt. 1, er et mainstreamingprojekt. Projektets formål er, at vi skal blive bedre til at ansætte gode medarbejdere – og at vi samtidig bidrager til at fremme ligestillingen.

Ligestillingsudvalgets folder 2003 er også et mainstreamingprojekt: Skolebørnene, som har lavet tegninger til folderen, har arbejdet med kønsroller og ligestilling samtidig med, at de øvede sig på at tegne i tegnetimen.

Det er imidlertid hensigten med bestemmelsen i ligestillingsloven, at mainstreaming skal gennemføres mere generelt på *alle* kommunens sagsområder.

Her må de enkelte forvaltninger på banen. Ligestillingsudvalget kan komme med *ideer og inspiration*. I udvalgets redegørelse 2001 indgik et idéoplæg om mainstreaming med eksempler på, hvordan kommunen kan arbejde med mainstreaming i praksis, og hvilke positive resultater vi kan opnå ved at bruge strategien. Der blev også nævnt eksempler på områder, hvor kommunen allerede dengang arbejdede med mainstreaming-tankegange.

2.3. Mainstreamingprojekter i kommunen

Ligestillingsudvalget har i oktober 2002 og i marts 2003 bedt forvaltningerne om at oplyse, på hvilke områder der er eller påtænkes taget nye initiativer, der kan bidrage til at gennemføre mainstreamingstrategien.

Svarene viser, at der er en række mainstreamingprojekter i gang i kommunen. Projekterne drejer sig både om kønsmæssig ligestilling, etnisk ligestilling og ligestilling af handicappede. Som det vil fremgå af eksemplerne nedenfor, er der mange instanser i kommunen, som gør en indsats for etnisk ligestilling og ligestilling af handicappede. Derfor har Ligestillingsudvalget valgt at have særlig fokus på kønsligestilling. Vi følger dog udviklingen på de andre områder, som vi skal ifølge udvalgets kommissorium.

• Børne- og Ungepolitik

Kommunen har i dag omkring 10 forskellige politikker for børn og unge på social-, skole- og kultur-/biblioteksområdet. Kommunalbestyrelsen har derfor ønsket, at der etableres en form for overbygning på disse delpolitikker.

Formålet er, at kommunen får en overordnet børne- og ungepolitik, hvorunder de respektive delpolitikker rangerer, således at delpolitikkerne i forbindelse med revision kan tilrettes i forhold til den overordnede politik.

Den overordnede børne- og ungepolitik indeholder en vision og en række værdier. En af værdierne har særlig relation til ligestilling:

- Børn og unge opfatter andre som ligeværdige uanset køn og andre forskelle, og ser mangfoldighed mellem mennesker som en ressource.

I Ligestillingsudvalget er vi meget glade for, at denne værdi er kommet med i politikken. Vi tror, det vil have stor betydning for det fremtidige arbejde med børn og unge, at ligeværd og mangfoldighed nu er nævnt udtrykkeligt som en overordnet værdi for arbejdet.

Den overordnede børne- og ungepolitik er godkendt af Økonomiudvalget i juni 2003.

- **Skolevejledning og ligestilling**

I læseplanen for det obligatoriske emne ”Uddannelses-, erhvervs- og arbejdsmarkedsorientering” inddrages ligestilling på alle klassetrin med følgende emner:

1.-3. klasse: Eleverne kan bl.a. arbejde med emnet: ”Familien, familiemønstre, forældrenes arbejdsliv, drenge/pigeroller, sociale netværk.”

4.-7. klasse: Eleverne kan bl.a. arbejde med emnet: ”De fire liv – familieliv, fritidsliv, arbejdsliv og samfundsliv.”

8.-10. klasse: Med udgangspunkt i overgangen til fortsat uddannelse eller erhverv skal eleverne bl.a. arbejde med: ”Ligestillings- og ligeværdsproblemer, de møder i uddannelsessystemet, på arbejdsmarkedet og i samfundet.”

- **Sammensætning af lærerteams**

Et lærerteam består af den gruppe lærere, som underviser de enkelte klasser. De enkelte skoler har vedtaget principper for sammensætning af lærerteams.

Lærerteams søges sammensat ud fra helhedssyn, så de dækker forskellige kvalifikationer så bredt som muligt. Kønsfordeling og repræsentation af begge køn

nævnes udtrykkeligt. Det tilstræbes således, at alle klasser har lærere af begge køn.

- **Aktivitetstilbud i klubregi til både drenge og piger**

Fritids- og ungdomsklubberne er opmærksomme på, at drenge og piger kan have forskellige ønsker om aktiviteter i klubberne. Dette inddrages i planlægningen af klubbernes tilbud.

- **Bibliotekernes materialer, arrangementer m.v.**

For biblioteksvæsenet har ligestilling både baggrund i lovgivningens krav og i det lokale værdigrundlag. Bibliotekerne skal betjene hele befolkningen med materialer, hvor alene kvalitet, alsidighed og aktualitet er afgørende for udvælgelsen, som skal ske uden hensyntagen til de synspunkter og holdninger af eksempelvis politisk eller religiøs art, som materialerne indeholder.

Bibliotekernes målsætning om at være til rådighed for hele befolkningen medfører løbende overvejelser om, hvorvidt der er grupper, som i mindre grad bliver tilgodeset, eller grupper, som benytter biblioteket mindre på grund af ukendskab til mulighederne. I den forbindelse spiller tilgængeligheden en stor rolle. Det gælder i forholdet til især ældre og handicappede, hvor en ligelig mulighed for at kunne anvende bibliotekets materialer kræver særlig indretning af lokaler, specielle materialer eller ordninger med udbringning. Derfor er det en særskilt målsætning ved den igangværende ombygning af Stadsbiblioteket at sikre tilgængeligheden for handicappede.

Ligestilling i forhold til nye nationale og etniske grupper stiller krav om, at der ved materialevalget tages hensyn til de forskellige sproglige forudsætninger. Desuden fordres en særlig oplysningsvirksomhed, idet tilflyttede personer ikke har fået den samme grundlæggende biblioteksorientering som personer, der er født og opvokset i Danmark.

Gennem bibliotekernes kulturelle arrangementsvirksomhed er der mulighed for at rette direkte henvendelse til særlige målgrupper. Samtidig bruges arrangementerne til at øge bibliotekets synlighed og dermed også muligheden for at komme i kontakt med grupper, der i mindre grad er opmærksomme på bibliotekerne. På børneområdet er bibliotekerne opmærksomme på, at der er forskellige interesser hos drenge og piger, og nogle af arrangementerne har derfor haft emner, som særligt har rettet sig mod henholdsvis piger og drenge.

Bibliotekerne er traditionelt i noget højere grad blevet benyttet af kvinder end af mænd, uden at man kan sige, at mændenes benyttelse er særlig lav, eller at de har mindre kendskab til mulighederne. Brugerundersøgelser har heller ikke peget på særlige muligheder for at fremme mændenes anvendelse af bibliotekerne. Undersøgelserne viser bl.a., at mens der er flest kvinder, der låner bøger, er der flere mænd, som har interesse for aviser og tidsskrifter. Bibliotekets veludbyggede samling af aviser og tidsskrifter har derfor antagelig bidraget til at øge antallet af mandlige benyttere.

Mulighederne for, at bibliotekerne kan bidrage til at fremme den kønsmæssige ligestilling, ligger især i samlingerne af bøger om den kønspolitiske debat og ved arrangementer om emnet.

• **Den forebyggende arbejdsmarkedsindsats**

Kommunalbestyrelsen har nedsat et Koordinationsudvalg for den forebyggende arbejdsmarkedsindsats. Udvalgets indsats retter sig mod alle svage grupper, dvs. både handicappede og mennesker med anden etnisk baggrund.

De overordnede mål er at:

- Forebygge udstødelse fra arbejdsmarkedet
- Fastholde udstødelsestruede borgere i arbejdsstyrken

- Integrere arbejdsmarkedets marginalgrupper i arbejdsstyrken
- Begrænse antallet af førtidspensionister

Koordinationsudvalget vil konkret i 2003 og 2004:

- Støtte udviklingsinitiativer, som arbejder med den arbejdsmarkedsrettede integration af personer med anden etnisk baggrund
- Støtte og udvikle partnerskabsaftaler og netværk mellem Arbejdsmarkedsafdelingen og virksomhederne – såvel de private som de offentlige. En social partnerskabsaftale går ud på, at virksomheden stiller sig til rådighed for de mennesker, som kommunen sender ud i fleksjob, aktivering eller arbejdsprøvning. Til gengæld stiller kommunen med råd og vejledning i situationer, hvor virksomhedens egne medarbejdere har brug for alternative jobfunktioner på grund af længerevarende sygdom eller nedslidning.
- Støtte, styrke og udbygge information og kommunikation om det rummelige arbejdsmarked
- Støtte initiativer, der peger i retning af et øget samarbejde mellem nabokommunerne og AF Storkøbenhavn, og
- Støtte projekter, der arbejder med grupper på arbejdsmarkedet med stor ledighed, f.eks. AC'ere.

Kommunen har med udgangen af maj 2003 indgået sociale partnerskabsaftaler med 10 private og offentlige virksomheder. Kommunen beskæftiger også selv personer med nedsat erhvervsevne i fleksjobs, arbejds træning, skånejobs mv.

Kommunalbestyrelsen har i efteråret 2001 vedtaget en udbudspolitik, som indeholder bestemmelser om **sociale klausuler** i forbindelse med udbud. En social klausul er et krav ved udbud om, at den, der får opgaven, skal påtage sig en nærmere angivet social forpligtelse over for svage grupper på arbejdsmarkedet. I overensstemmelse hermed er der indarbejdet sociale klausuler i de kontrakter vedr. frit valg af hjemme-

hjælp og hjemmepleje samt madordning, som kommunen har indgået med private leverandører i 2003.

- **Handicappolitik og andre initiativer på handicapområdet**

Kommunen har i juni 2003 besvaret en spørgeskemaundersøgelse fra Center for Ligebehandling af Handicappede. Svaret indeholder en samlet redegørelse for kommunens indsats på handicapområdet. Redegørelsen kan læses i *bilag 3* til rapporten. Aktiviteterne skal kort omtales her:

- Kommunalbestyrelsen har vedtaget en Handicappolitik i september 2001.
- Handicapmålsætninger for Socialudvalget og Social- og Sundhedsforvaltningens ansvarsområder i forhold til handicappede børn og voksne er vedtaget i 2001.
- Andre af kommunens politikker indeholder også målsætninger mv. vedr. handicappede: Fritidspolitik, Idrætspolitik, Sundhedspolitik.
- En række råd og nævn beskæftiger sig med handicappede: Dialogforum på handicapområdet, Koordinationsudvalget for den forebyggende arbejdsmarkedsindsats, jf. ovenfor, Klagerådet på hjemmehjælpsområdet, Pensionsnævnet, Sundhedsrådet, Trafiksikkerhedsrådet og Ældrerådet.
- Fysisk tilgængelighed: Handicappolitikken indarbejdes i alle trafikprojekter. F.eks. er der etableret akustiske lyssignaler, blindestriber m.m. i forbindelse med projekter i Lyngby Bymidte. Der er vedtaget en målsætning om tilgængelighed for handicappede ved den igangværende ombygning af Stadsbiblioteket. Ved nybyggeri og ombygninger på skole- og fritidsområdet og det sociale område indgår handicapvenlig indretning også som en målsætning, f.eks. i udviklingsplanen for Lyngby Stadion.
- Adgang til oplysning og kommunikation: Kommunens hjemmeside er gjort tilgængelig for blinde og svagtseende. I kommunens servicehåndbog er

der oplysninger om ydelser til handicappede. Servicehåndbogen er indtalt på lydband.

- Kultur og idræt: "Biblioteket kommer" - udbringning af bøger til handicappede. Lydavis udgives hver uge. Bøger med store bogstaver til svagtseende. Der ydes tilskud til Lyngby Handicap Idrætsforening.

- **Etnisk ligestilling – integration af flygtninge og indvandrere**

Lovgivningen pålægger kommunerne at varetage en række integrationsopgaver. Formålet er at gøre de flygtninge og indvandrere, der ankommer til kommunen, selvhjulpne og selvforsørgende samt at give dem mulighed for at indgå i samfundslivet på lige fod med kommunens øvrige borgere.

- Kommunalbestyrelsen har i december 1999 vedtaget en Flygtninge- og indvandrerpolitik.
- Kommunalbestyrelsen har nedsat et Integrationsråd til drøftelse af de særlige problemer vedrørende flygtninge og indvandrere. Begge grupper er repræsenteret i rådet.
- Der er ansat en projektkoordinator på flygtningeområdet.
- Der er afholdt en konference om integration i januar 2002 med repræsentanter for boligselskaber, erhvervslivet, foreningslivet, fritidslivet mm.
- De arbejdsmarkedsrelaterede initiativer er omtalt ovenfor i afsnittet om den forebyggende arbejdsmarkedsindsats.

2.4. Fremtidig indsats

Ligestillingsudvalget vil fortsat have fokus på mainstreaming. Det har vi pligt til efter ligestillingsloven.

Der er mange muligheder for nye/udvidede mainstreamingprojekter. Til inspiration for forvaltningerne har udvalget udsendt et idékatalog med følgende eksempler:

- **Generelt**

- Inddrage ligestilling og køn i forbindelse med ansættelser, jf. abc-pjecen.

- Overveje køns- og ligestillingsperspektiver i fremtidige sektorplaner og virksomhedsplaner, samt ved revision af planerne, bl.a. på børne- og ungeområdet.

- **Social- og Sundhedsforvaltningen:**

- Inddrage et ligestillings- og kønsperspektiv i indsatsområdet ”rekruttering/fastholdelse” i virksomhedsplan 2003, jf. abc-pjecen.

- **Skole- og Fritidsforvaltningen:**

- Inddrage et ligestillingsperspektiv ved den igangværende udarbejdelse af en ungdomspolitik.

- Inddrage et ligestillings- og kønsperspektiv ved revision af idrætspolitikken (i dag nævnes kun handicappede og etniske mindretal udtrykkeligt).

- **Teknisk Forvaltning**

- Sikre, at manglende bedefaciliteter o.lign. ikke hindrer ansættelse af kvinder i udeorganisationen.

- **Økonomisk Forvaltning:**

- Overveje mulige kønsforskelle i den medarbejdertilfredshedsundersøgelse, som er gennemført i 2002-03.

3. Formidling til alle ansatte

3.1. Målsætning

Ligestillingsudvalget ønsker, at vores ideer og forslag om ligestilling skal bruges på de enkelte arbejdspladser. Derfor synliggør og formidler vi ligestillingsarbejdet bedst muligt.

3.2. Ligestillingsudvalgets indsats i 2001-03

- **Ligestillingsredegørelsen – rapport og plakafolder 2003**

- Plakafolderen er udvalgets største satsning på at synliggøre ligestillingsarbejdet. Folderen sendes til samtlige godt 4.000 ansatte i kommunen, Vi håber, at folderen vil inspirere mange til også at læse denne

rapport, og at folderen og rapporten vil give anledning til lokal debat og igangsætning af projekter.

- Rapporten og folderen sendes til ligestillingsministeren som supplement til den elektroniske indberetning. Desuden sendes rapport og folder med en pressemeddelelse til de lokale aviser, til publikationer, som beskæftiger sig med ligestilling, og til lokale foreninger, andre kommuner, kommunens 5 venskabsbyer i de nordiske lande m.fl.

- Rapport og folder fremlægges på Rådhuset, i Administrationsbygningen og på kommunens biblioteker.

- Folderen og oplysninger fra rapporten bliver lagt på kommunens hjemmeside på Internettet.

- **Hjemmesiden**

Oplysningerne om ligestilling på kommunens hjemmeside www.ltk.dk er blevet udbygget og ajourført. Der er lagt billeder fra ligestillingsfolder 2001 på hjemmesiden. Tekst og billeder i folder 2003 samt omtale af rapport 2003 vil blive lagt på hjemmesiden, hvor det også er muligt at bestille alle udvalgets rapporter og foldere. De ældste rapporter kan dog kun fås i kopi.

- **Informationsdatabasen**

Oplysninger om Ligestillingsudvalget er lagt i kommunens interne informationsdatabase, hvor de kan findes under ”Kommunen på tværs”. Her lægges løbende invitationer og referater fra temamøder, artikler fra personalebladet NB, referater af Ligestillingsudvalgets møder m.m. Teksten i folder og rapport 2003 bliver også lagt i informationsdatabasen.

- **Artikler i personalebladet NB**

Ligestillingsudvalget skriver så ofte som muligt indlæg i personalebladet NB for at synliggøre og skabe opmærksomhed om udvalgets aktiviteter.

- **Bøger om ligestilling**

Udvalget har i en årrække købt bøger om ligestilling, som kan give ny inspiration til arbejdet. Udvalgets medlemmer skriver korte ”anmeldelser” af bøgerne i NB. Hvert år udarbejdes desuden en samlet oversigt over bøgerne til NB. I 2001 har vi etableret en udlånsordning, så andre ansatte også kan få mulighed for at

læse bøgerne. Udvalgets artikler i NB i 2001-2003 kan læses i *bilag 2* til denne rapport.

- **Pjecen ”abc for jer, der ansætter”**

Pjecen er sendt til alle, der deltager i ansættelser. Se nærmere i afsnit 1.2.

- **Temamøder**

Formålet med temamøderne er at synliggøre ligestillingsområdet og bidrage til debat om aktuelle emner. Temamøderne er nærmere omtalt i afsnit 2, pkt. 4.3.

3.3. Fremtidig indsats

De nævnte aktiviteter vil blive fortsat som led i Ligestillingsudvalgets løbende arbejde med at synliggøre ligestillingsområdet.

4. Ny Løn

4.1. Målsætninger

Ligestillingsudvalget mener, at lønpolitikken skal ses i sammenhæng med personalepolitikken. De nye lønformer bør bruges til at understøtte de personalepolitiske mål, herunder ligestilling og ligeløn.

Udvalget anbefaler, at begge parter husker på køn og ligeløn, når der forhandles Ny Løn.

Ligestillingsproblematikken bør imidlertid primært søges inddraget på et tidligere tidspunkt end lønforhandlingerne – nemlig allerede når forudsætningerne skabes for at opnå løntillæg, f.eks. når der udpeges medarbejdere til nye, meritgivende funktioner, og når medarbejderne opfordres til/får tilladelse til efteruddannelse. Her er det vigtigt ikke at overse og forfordere det ene køn.

Ny Løn er et af Ligestillingsudvalgets indsatsområder, fordi de første statistiske oplysninger om Ny Løn i 2001 viste en skævdeling af funktionsløn og kvalifikationsløn i mændenes favør.

4.2. Ligestillingsudvalgets indsats i 2001-03

Ligestillingsudvalget foreslog i sin redegørelse 2001 bl.a. at holde et *temamøde* om Ny Løn og Ligestilling. Imidlertid planlagde Personaleafdelingen også et temamøde for SU-medlemmer om lønpolitik (og seniørpolitik) i forbindelse med en revision af lønpolitikken. Ligestillingsudvalgets medlemmer blev indbudt til dette temamøde, som blev afholdt d. 6.11.2001. Udvalgets formand redegjorde på mødet for synspunkterne i ligestillingsredegørelsen. Temaet ”Køn og løn – ligeløn” indgik også i personalechefens oplæg på temamødet.

Herefter udarbejdede Ligestillingsudvalget i december 2001 en *udtalelse* om oplægget til revideret lønpolitik. Udvalget gjorde opmærksom på en række synspunkter og forslag vedrørende lønpolitik og ligestilling. Efter udvalgets opfattelse ville det være ønskeligt, at ligestillingssynsvinklen indgik synligt i lønpolitikken, således at der sikres tilstrækkelig opmærksomhed på ligelønsproblematikken.

Ligestillingsudvalgets bemærkninger blev omtalt i indstillingen til Økonomiudvalgets behandling af sagen om en revideret lønpolitik på mødet d. 21.1.2002 med følgende kommentar: ”Ligelønsproblematikken er ikke direkte nævnt i oplægget til revideret lønpolitik, men for god ordens skyld skal det nævnes, at lønpolitikken i Lyngby-Taarbæk Kommune naturligvis er underlagt gældende lov om ligeløn, og at lønudviklingen, bl.a. fordelt på køn, vil være i fokus - også fremover”.

4.3. Fremtidig indsats

Som det fremgår af ligestillingsstatistikken i afsnit 4, er der stadig en kønsmæssig skævhed i fordelingen af Ny Løn i mændenes favør. Samtidig kan det dog konstateres, at kvindernes lønudvikling er gået stærkere end mændenes siden indførelsen af Ny Løn. Hvis denne tendens fortsætter, er der en mulighed for, at

kvinderne efterhånden vil kunne indhente mændenes lønforspring.

Udvalget finder det positivt, hvis den konstaterede lønudvikling fortsætter i de kommende år. Udvalget finder dog, at der er god grund til fortsat at følge udviklingen og søge at påvirke den ved

- at skabe debat om mulige årsager til den manglende ligeløn
- at vurdere kriterierne for Ny Løn ud fra en ligestillingssynsvinkel.

Der er flere oplysninger om Ny Løn i rapportens afsnit 4. Ligestillingsstatistik.

5. Indsatsområder i 2003-2005

I de næste 2 år vil Ligestillingsudvalget stadig sætte fokus på

- Mainstreaming – fordi det er en permanent strategi i ligestillingsloven
- Ny Løn – fordi statistikken stadig viser en skævhed mellem de to køn.

Desuden har vi valgt to nye indsatsområder:

- Børn og unge og ligestilling. Begrundelsen fremgår af indledningen til rapporten.
- Mænd og ligestilling – fordi der mangler mandlige ansatte mange steder i kommunen, og fordi ligestilling ikke kun handler om kvinder. Mænd og ligestilling er også et fremtidigt fokusområde i ligestillingsministerens handlingsplan.

Afsnit 2. LIGESTILLINGSUDVALGETS OPGAVER og ARBEJDE

1. Lovkrav

Efter § 5 a i ligestillingsloven skal kommunalbestyrelsen mindst hvert andet år redegøre for situationen med hensyn til ligestillingen mellem kvinder og mænd blandt de kommunalt ansatte. Kommunens ligestillingsredegørelse skal indeholde oplysning om

- hvorvidt kommunen har formuleret en ligestillingspolitik og i givet fald det nærmere indhold af denne,
- den kønsmæssige fordeling i forhold til de enkelte stillingskategorier, og
- andre forhold, der skønnes at have betydning for vurderingen af kommunens indsats på ligestillingsområdet.

I Lyngby-Taarbæk Kommune opfyldes lovens krav således:

- **Ligestillingspolitik**

Lyngby-Taarbæk Kommunes personalepolitik består af en overordnet politik og supplerende retningslinier for særlige områder. Personalepolitikken indeholder afsnit om ”Ligebehandling” og ”Familie og Fritid”. Retningslinierne indeholder afsnit om ”Ligebehandling” og ”Værdighed – seksuel chikane og mobning”. Disse afsnit udgør tilsammen kommunens ligestillingspolitik.

Ligestillingspolitikken findes i *afsnit 3* i rapporten.

- **Den kønsmæssige fordeling af de ansatte - Ligestillingsstatistik**

Ligestillingsudvalget har siden sin nedsættelse udarbejdet statistiske opgørelser som led i sine rapporter.

De statistiske oplysninger og udvalgets bemærkninger findes i *afsnit 4* i denne rapport.

- **Andre forhold af betydning for vurdering af kommunens indsats på ligestillingsområdet**

Som det fremgår, har Lyngby-Taarbæk Kommune nedsat et ligestillingsudvalg. I dette afsnit beskrives Ligestillingsudvalgets opgaver og sammensætning og udvalgets aktiviteter i perioden 2001-03.

2. Ligestillingsudvalgets opgaver og sammensætning

Lyngby-Taarbæk Kommunes ligestillingsudvalg blev nedsat efter beslutning i kommunalbestyrelsen i 1988. Ved nedsættelsen fik udvalget til opgave at fremme ligestillingen mellem kvinder og mænd blandt de kommunalt ansatte.

I 1996 blev Ligestillingsudvalgets arbejdsområde udvidet, så det nu omfatter

- ligestilling mellem kvinder og mænd
- ligestilling af etniske mindretal
- ligestilling af handicappede

Ligestillingsudvalgets hovedopgaver er:

- at stille konkrete forslag til forbedret ligestilling
- at følge ligestillingsbestrebelseerne i kommunen
- at aflægge rapport over for Økonomiudvalget hvert andet år.

Udvalgets opgaver omfatter ligestilling blandt de kommunalt ansatte og ansøgere til stillinger i kommunen.

Ligestillingsudvalget består af 4 ledelsesrepræsentanter og 4 medarbejderrepræsentanter. Medlemmerne udpeges for 2 år af PTSU (Permanent Tværgående SamarbejdsUdvalg), således at 2 ledelses- og 2 medarbejderrepræsentanter er på valg hvert år. Genudpegnings kan finde sted. Der skal udpeges både mænd og kvinder til udvalget.

Udvalgets medlemmer er i 2003:

- Juridisk konsulent Helle Skjerbæk, Økonomisk Forvaltning, Fællesafdelingen (formand)
- Viceskoleinspektør Henrik Fromberg, Lundtofte Skole
- Vicekontorchef Bent Madsen, Social- og Sundhedsforvaltningen, Arbejdsmarkedsafdelingen
- Børnehaveleder Vita Møller, Børnehuset Humlehuset
- Arkitekt Helle Jørgensen, Teknisk Forvaltning, Planafdelingen
- Teknisk servicemedarbejder Henrik Bomholt, Økonomisk Forvaltning, Betjentstuen
- Fysioterapeut Vibeke Kruse, Områdecenter Virumgård
- Laborant Dorte Hovland, Mølleåværket
- Sekretær: Overassistent Ulla Petersen, Personaleafdelingen

3. Kontaktpersoner vedrørende seksuel chikane og mobning

I 1996 blev et forslag fra Ligestillingsudvalget til retningslinier vedrørende "Værdighed – seksuel chikane og mobning" godkendt af Økonomiudvalget og udsendt i en pjece til alle ansatte. Pjecens indhold er i 1997 optaget som et afsnit i retningslinierne i personalepolitikken. Indholdet kan læses i *afsnit 3* i rapporten.

I retningslinierne anbefales det, at der udpeges kontaktpersoner, som medarbejderne kan rette henvendelse til, hvis de udsættes for seksuel chikane eller

andre former for mobning. Som kontaktpersoner er for tiden udpeget to af Ligestillingsudvalgets medlemmer og kommunens personalekonsulent:

- Kim Bjernvig, Personaleafdelingen, lokal 3224
- Bent Madsen, Arbejdsmarkedsafdelingen, lokal 3270
- Helle Skjerbæk, Fællesafdelingen, lokal 3134

Henvendelser til kontaktpersonerne vil selvfølgelig altid blive behandlet fortroligt.

Herudover kan man altid kontakte sin lokale tillidsrepræsentant på den enkelte arbejdsplads – hvorefter tillidsrepræsentanten evt. kan rette henvendelse til en af kontaktpersonerne.

4. Ligestillingsudvalgets aktiviteter i perioden 2001-2003

4.1. Fokusområder 2001-03

Ligestillingsudvalgets arbejde med fokusområderne er beskrevet i afsnit 1 i rapporten.

4.2. Kommunens servicestrategi – virksomhedsplaner

Servicestrategiens formål er at skabe en fælles ramme for de kommende års arbejde med udvikling af kvalitet og effektivitet i de kommunale ydelser. Ligestilling er et indsatsområde i kommunens servicestrategi for 2003-2005.

Det vil være naturligt, at indsatsområderne i servicestrategien indgår i virksomhedsplaner og -beretninger. Ligestilling er et indsatsområde i virksomhedsplanen for Økonomisk Forvaltning både i 2002 og 2003.

4.3. Temamøder

Ligestillingsudvalget har siden sin nedsættelse holdt temamøder hvert år. Formålet er at synliggøre ligestillingsområdet og bidrage til debat om aktuelle emner. Temamøderne er åbne for alle ansatte, og deltagelse er

gratis – udgiften afholdes af Ligestillingsudvalgets pulje.

Der er afholdt følgende temamøder i 2001-2003:

- ”Blandet køn giver pote – Kønsvurder din beslutning” v/ Michel Steen-Hansen, byrådsmedlem og formand for Ligestillingsudvalget i Ringsted. 25 deltagere (dette møde var for SU-medlemmer)
- ”Gennem Østrogenmuren” v/journalist og forfatter Cecilie Frøkjær. Ca. 100 deltagere.
- ”Kald mig bare Mads” v/Mads Keiser, skuespiller og stand-up komiker. Ca. 125 deltagere.
- ”Nåde kvinderne ligestilling eller blev det en midlertidig sejr?” v/Hanne Reintoft, socialrådgiver og forfatter mv. Ca. 60 deltagere.

Der har været forhåndstale og referat af alle temamøder i personalebladet NB (”NotaBene”). Desuden er der udsendt invitationer til alle arbejdspladser. Referaterne kan læses i *bilag 2* til rapporten.

Ligestillingsudvalget har drøftet, om der fortsat skal holdes temamøder. Udvalget finder

- at temamøderne gør udvalgets arbejde synligt på alle arbejdspladser via invitationer og omtale i NB
- at temamøderne giver kontakt med en meget bred kreds af ansatte, herunder også mødedeltagere, som ikke tidligere har deltaget aktivt i ligestillingsarbejdet eller debatten,
- at det store deltagerantal fra mange forskellige områder vidner om en fortsat stor interesse for møderne.

På denne baggrund har udvalget besluttet også at afholde temamøder i den kommende periode. Det er samtidig besluttet:

- at der holdes 2-3 temamøder om året
- at variere emnerne, således at nogle temamøder har emner af generel interesse for alle ansatte, mens andre fokuserer på et mere specifikt fagligt emne
- at et eller flere temamøder skal have relation til udvalgets fokusområder

- at afholde et eller flere temamøder senere på dagen end normalt for at give ansatte i de decentrale institutioner bedre mulighed for at deltage.

I efteråret 2003 er der planlagt to temamøder, som har relation til udvalgets to nye fokusområder:

- 23.9.2003: ”Sofaløven – om den moderne mand” med oplæg af Hans Bonde, lektor ved Institut for Idræt, Københavns Universitet, og mandeforsker.
- 13.11.2003: ”Børn og unge og ligestilling” med oplæg af Birgitte Simonsen, forskningsprofessor ved Center for Ungdomsforskning på RUC. Mødet afholdes kl. 16-18, da emnet forventes at have særlig interesse for ansatte i daginstitutioner og skoler.

4.4. Deltagelse i konferencer, møder m.v.

For at få større viden og inspiration til arbejdet med ligestilling deltager Ligestillingsudvalgets medlemmer i diverse kurser og konferencer m.v. I 2001-2003 har der været tale om følgende:

Alle udvalgets medlemmer var indbudt til temamøde d. 6.11.2001 om lønpolitik og seniorpolitik.

Til udvalgets møde d. 18.4.2002 var der inviteret en ekstern oplægsholder fra Videnscenter for Ligestilling, som gav udvalget en fyldig orientering om mainstreaming.

Udvalgets formand har holdt oplæg om ”Ligestilling i praksis i kommunerne” på Esbjerg Højskole og har desuden deltaget i:

- En arbejdsgruppe nedsat af KL og Kommunedata vedrørende forbedring af ligestillingsstatistikken
- Møder med PLS/Rambøll og Ligestillingsafdelingen om forberedelse af elektronisk indberetning af ligestillingsredegørelser (forår 2003)
- Konferencen ”Køns-mainstreaming af nationale budgetter” (marts 2002), arrangeret af Videnscenter for Ligestilling og Nordisk Ministerråd

- Ligestillingsministerens Nytårskur 14.1.2003 om indsatsområder i ministerens handlingsplan for 2003
- Åbningen af Center for Ligestillingsforskning på RUC d. 17.2.2003
- Møder i "Netværket Kvinder, Køn og Arbejdsmarked" om "Et kønsperspektiv på det udviklende arbejde" (marts 2002), "Ligestillingsministerens Handlingsplan 2002-06" (sept. 2002), "Hvor kønt er arbejdsmarkedet i år 2020" (nov. 2002), "Overenskomst og Køn" (april 2003) og "Barselsorlov - barselsfond" (juni 2003).

Udvalgets formand og andre af udvalgets andre medlemmer har deltaget i:

- tekstseminar om stillingsannoncer (august 2002)
- konferencen "Alletiders Kvinder (nov. 2002).

4.5. Logo

Som et led i synliggørelsen af sit arbejde har Ligestillingsudvalget fået tegnet et logo i forbindelse med udvalgets 10-års jubilæum i 1998.

Logoet symboliserer ligestilling i moderne forstand. Det består af to stiliserede, fritsvævende vægtskåle, hvor den ene er vendt på hovedet. Balancen opnås ved ordet "ligestilling", som er skrevet mellem vægtskålene. Farven på vægtskålene er blå. Logoet markerer, at ligestilling ikke handler om, at alle skal være ens, men om at give plads til mennesker med forskellige evner og tilgange til de opgaver, der skal løses.

Logoet kan også fremstå med en mørk cirkel uden om de to vægtskåle og ordet "ligestilling" skrevet med hvidt. Denne form bruges bl.a., når logoet anvendes på tryksager uden farver. Brugt på denne måde kan logoet ses som beslægtet med det klassiske yin/yang symbol, hvor modsætningerne mellem kvindeligt og mandligt tilsammen skaber helhed og harmoni.

Afsnit 3. LIGESTILLINGSPOLITIK

Følgende uddrag af kommunens personalepolitik og de overordnede retningslinier om ”Ligebehandling”, ”Familie og fritid” og ”Værdighed – seksuel chikane og mobning” udgør tilsammen Lyngby-Taarbæk Kommunes ligestillingspolitik.

I. Personalepolitik

Ligebehandling

Kommunen lægger vægt på at være en arbejdsplads, hvor de ansatte har lige muligheder for deltagelse i virksomheden, og således ikke diskrimineres på grund af køn, race, hudfarve, handicap, religion, politisk anskuelse, national eller etnisk oprindelse, tro eller seksuel orientering.

Kommunen ønsker at give plads til forskelligheden, for derved at tilføre arbejdspladsen inspiration og variation. Det er ønskeligt, at begge køn er repræsenteret på de enkelte arbejdspladser og de forskellige stillingsniveauer.

Lyngby-Taarbæk Kommune ønsker at medvirke til, at handicappede personer og personer med nedsat erhversevne opnår eller bevarer kontakt med arbejdsmarkedet.

Ved at være opmærksom på ligebehandlingen skabes der en øget bevidsthed om arbejdspladsens rolle i den sociale udvikling, og man fremmer de holdninger, der kan øge den sociale trivsel.

Familie og fritid

Lyngby-Taarbæk Kommune lægger vægt på at være en familievenlig arbejdsplads, der giver de ansatte

mulighed for at kombinere et godt familie- og fritidsliv med et effektivt arbejdsliv.

Udover de bestemmelser der findes i lovgivningen og på overenskomst- og aftaleområder, sikres sammenhængen mellem familieliv og arbejdsliv bl.a. ved

- arbejdstidens tilrettelæggelse
- hensyn ved tilrettelæggelse af ferier
- nedsat arbejdstid
- længerevarende børnepasningsorlov for både mænd og kvinder

Lyngby-Taarbæk Kommune ønsker at skabe lige muligheder for både kvinder og mænd for at deltage i karriere- og familieliv.

Værdighed – seksuel chikane og mobning

Kommunen lægger vægt på, at den enkelte ansattes værdighed respekteres. Udøvelse af seksuel chikane, mobning og andre former for krænkende adfærd har en skadelig indvirkning på de ansattes arbejdsindsats og arbejdstilfredshed. Det er en uønsket adfærd, som ikke vil blive tolereret.

II. Overordnede retningslinier

Ligebehandling

Kommunen har nedsat et ligestillingsudvalg med repræsentanter for både ledelse og medarbejdere. Udvalget har til opgave at følge ligestillingsbestræbelserne vedrørende

- mænd/kvinder
- etniske mindretal
- handicappede

blandt de kommunalt ansatte samt ansøgere til stillinger i kommunen.

Det er ledelsens ansvar, at der på de enkelte arbejdspladser sker en drøftelse af initiativer, der fremmer ligebehandlingen.

Det er samarbejdsudvalgenes opgave aktivt at støtte og indgå i aktiviteter, der sikrer en løbende inspiration og debat omkring ligebehandlingen, således at kommunen kan være en attraktiv og levende arbejdsplads med lige muligheder for alle.

Det er den enkelte medarbejders pligt at gøre ledelsen opmærksom på forhold, som er i modstrid med ligestillingsbestræbelserne. Det er en ledelsesmæssig pligt at gribe ind, hvis retningslinierne for ligebehandling ikke følges.

A. Ligestilling mellem kønnene

Annoncering

Kommunen har en interesse i at annoncere efter kvinder i mandeområder og mænd i kvindeområder.

Kommunen har siden 1990 fået dispensation fra ligebehandlingsloven, således at det er lovligt at opfordre mænd til at søge stillinger i typiske kvindedominerede områder (ikke lederstillinger). Dispensationen søges hvert andet år.

Man kan således i annonceteksten påpege, at "Lyngby-Taarbæk kommune ønsker en mere ligelig kønsfordeling og opfordrer derfor (enten) mænd/kvinder (eller) både mænd og kvinder til at søge stillingen". *(Dispensation er ikke søgt siden 2001 – se herom i rapport 2001. Derfor kan de anførte formuleringer ikke længere bruges.)*

Stillingsbesættelse

Der skal så vidt muligt sidde både mænd og kvinder i alle ansættelsesudvalg. Hvis begge køn er repræsen-

teret på arbejdspladsen, bør det også afspejle sig i sammensætningen af ansættelsesudvalgene.

Ledelsen skal sikre, at begge køn er repræsenteret blandt de ansøgere, der indkaldes til samtale ved besættelse af ledende stillinger. Dette kan dog fraviges, hvis et enigt ansættelsesudvalg konstaterer, at der er tale om en åbenbart ukvalificeret ansøger.

Ansættelse

Enhver ledig stilling skal besættes med den bedst kvalificerede ansøger. Der må ikke ske særbehandling af det ene køn.

Avancement

Kommunen er specielt opmærksom på ligebehandlingslovens adgang til at opfordre kvinder til at søge lederstillinger, hvorfor man kan benytte følgende formulering i stillingsannoncer: "Med henblik på at opnå en mere ligelig kønsfordeling blandt kommunens ledelse opfordres kvinder til at søge stillingen".

B. Etnisk ligestilling

Den etniske baggrund må ikke i sig selv være en barriere for at få et job.

Etnisk ligestilling handler først og fremmest om at give de etniske mindretal en mulighed for at komme ind på arbejdsmarkedet - at give dem mulighed for job eller praktikplads på lige fod med andre ansøgere.

Det handler også om nytænkning, nye muligheder og forskellige måder at løse opgaver på.

Rekruttering

Stillingskrav

Kravene skal stå i forhold til arbejdets indhold, både hvad angår dansk kundskaber og øvrige kvalifikationer.

Stillingerne gennemgås med henblik på en vurdering af, hvad man vægter af kvalifikationer (er man f.eks. villig til at kompensere for manglende erhvervs-erfaring eller knap så gode dansk kundskaber).

Annoncering

Ønsker man at tiltrække personer med kendskab til etniske minoriteter, bør det præciseres i annoncen.

Ansættelse

Enhver ledig stilling skal besættes med den bedst kvalificerede ansøger. Der må ikke ske særbehandling af etniske minoriteter.

Øvrige forhold

Ansatte må ikke forskelsbehandles på grund af den etniske baggrund.

C. Handicappede

Lyngby-Taarbæk kommune er en arbejdsplads, der er indstillet på også at rumme handicappede. Kommunen ser ikke handicap som en barriere ved ansættelse i kommunen, idet det til enhver tid drejer sig om at matche jobbet med ansøgerens kvalifikationer og ressourcer.

Kommunen vil i det enkelte tilfælde gøre sig bekendt med den handicappedes ansøgers kvalifikationer og handicappets art og omfang, således at der kan foretages en grundig og realistisk vurdering af den handicappedes mulighed for at gøre fyldest i den pågældende stilling.

Stillingsbesættelse

Kommunen er opmærksom på de særlige regler, der gælder i forbindelse med fortrinsadgang for handicappede, jfr. cirkulæret herom.

Fortrinsretten består i, at en handicappet ansøger har ret til en personlig samtale med den ansættende myndighed, medmindre den handicappede er åbenbart ringere kvalificeret end den bedst kvalificerede af de øvrige ansøgere.

Det er tillige afgørende, om den handicappede kan gøre "rimelig fyldest", dvs. om vedkommende kan bestride de funktioner, som stillingen kræver, næsten lige så godt som en person med tilsvarende kvalifikationer.

Såfremt den handicappede har lige så gode kvalifikationer som den bedste af de øvrige ansøgere, er den offentlige myndighed forpligtet til at ansætte den handicappede.

Kommunen er opmærksom på handicapvenlig indretning af arbejdspladsen.

D. Personer med nedsat erhvervsevne

Kommunen ønsker at give plads for personer, der som følge af nedsat erhvervsevne ikke fuldt ud kan leve op til de sædvanlige krav.

Kommunen er positiv over for oprettelse og besættelse af stillinger på særlige vilkår med henblik på

- fortsat beskæftigelse af allerede ansatte, der har fået forringet erhvervsevne, men ønsker at fastholde tilknytningen til kommunen gennem ansættelse på særlige vilkår
- eventuel beskæftigelse af personer med nedsat erhvervsevne i særlige situationer.

Kommunen er opmærksom på reglerne om skånejob og fleksjob.

Kommunen har pligt til at orientere de (lokale) organisationer om lovbaserede skånejobs.

E. Værdighed - seksuel chikane og mobning

Kommunen lægger vægt på at sikre et arbejdsmiljø, der respekterer den enkelte medarbejders værdighed. Udøvelse af seksuel chikane, mobning og andre former for krænkende adfærd har en skadelig indvirkning på medarbejdernes arbejdsindsats og arbejdstilfredshed. Det er en uønsket adfærd, som ikke vil blive tolereret.

Medarbejdere, der føler sig chikaneret seksuelt eller på anden måde, opfordres til at drøfte problemet med en overordnet eller en neutral kontaktperson efter eget valg. Alle henvendelser vil blive taget alvorligt. Samtalen er som udgangspunkt fortrolig, men kontaktpersonen kan efter aftale gå videre til kommunens ledelse.

Kommunens ledelse har som arbejdsgiver pligt til at forsøge at stoppe tilfælde af chikane, som man bliver bekendt med. Der kan på samme måde som ved andre forseelser reageres med påtale, advarsel, opsigelse eller bortvisning alt efter chikanens grovhed og varighed.

Seksuel chikane og mobning søges forebygget ved at skabe bevidsthed om emnet på arbejdspladserne og dermed gøre problemet synligt.

Hvornår foreligger der sexchikane

Ved udøvelse af seksuel chikane krænkes et andet menneskes værdighed.

Seksuel chikane kan udøves af både mænd og kvinder.

Seksuel chikane omfatter en lang række seksuelle tilnærmelser af både fysisk og psykisk art. Som eksempler kan nævnes:

- Uheldig fysisk kontakt, berøringer, klap, klem, knib, kærtener o.lign.

- Uvelkomne hentydninger med seksuelle undertoner, fx sjofle historier, vittigheder, kommentarer om udseende og grove mundtlige overfald
- Forslag, forventninger eller krav om seksuelle ydelser
- Sjofle og kompromitterende tilbud eller invitationer til seksuelt samvær
- Fremvisning af pornografiske billeder
- Fysiske overgreb (kan være/ikke være voldtægt).

Afgørende for, om der foreligger chikane, er den pågældendes oplevelse af, at der er tale om en krænkende adfærd.

Hvornår foreligger der mobning

Mobning er en adfærd, som tjener til at underminere et andet menneskes selvrespekt og følelse af værdi. Mobning er udtryk for manglende tolerance og ringeagt for andre mennesker.

Mobning kan have mange former, herunder:

- Misbrug af magt
- Nedgørelse af personen eller arbejdsindsatsen i grove vendinger, typisk når andre er til stede
- Grov sprogbrug, både ordvalg og talemåde
- Usandheder eller løgne, ofte udsprunget af sladder.

Mobning bliver ofte - ligesom seksuel chikane - udøvet af en overordnet mod en underordnet, men kan også forekomme mellem kolleger eller fra en underordnet mod en overordnet, f.eks. en ny chef.

I mere alvorlige tilfælde kan seksuel chikane og mobning medføre helbredsmæssige problemer af både fysisk og psykisk art, og den pågældende kan i sidste instans finde det nødvendigt at opsiges sin stilling. Det er ødelæggende for et godt arbejdsmiljø. Det bør derfor indgå i ledelsens ansvar for en ordentlig virk-

somhedskultur at søge at undgå eller stoppe alle former for chikane.

Hvad kan den ansatte gøre

Det er legitimt at tage problemer med chikane op - både for ledere og medarbejdere. Medarbejdere, der føler sig chikaneret, opfordres til at drøfte problemet med en overordnet eller en neutral kontaktperson efter eget valg.

Sådanne samtaler er som udgangspunkt fortrolige. Efter aftale kan kontaktpersonen gå videre til kommunens ledelse.

Kontaktpersonen udarbejder et kort notat om henvendelsen og opbevarer dette som fortroligt materiale.

Hvad skal kommunen gøre

Alle henvendelser fra ansatte, som føler sig chikaneret/mobbet, skal tages alvorligt. Der skal gennemføres samtaler med begge parter. Bl.a. er det vigtigt at få klarlagt, om der er tale om en misforståelse mellem de involverede parter eller om et mere alvorligt forhold.

Sådanne samtaler kan være vanskelige at gennemføre. Det anbefales derfor, at der udpeges en kontaktperson, der har evner og erfaring med at drøfte følsomme emner.

Kommunens ledelse har som arbejdsgiver pligt til at forsøge at stoppe alle tilfælde af chikane, som man bliver bekendt med. Der kan på samme måde som ved andre forseelser reageres med påtale, advarsel, opsigelse eller bortvisning alt efter chikanens grovhed og varighed.

Hvis ledelsen ikke søger at stoppe chikanen, kan ledelsen blive gjort medansvarlig under en evt. efterfølgende retssag.

Der kan foretages politianmeldelse og/eller anlægges erstatnings sag i henhold til regler i straffeloven, funktionærloven og ligebehandlingsloven.

Seksuel chikane og mobning søges forebygget ved at skabe bevidsthed om emnet på arbejdspladserne og dermed gøre problemet synligt. Det kan f.eks. ske ved udarbejdelse af en pjece.

Afsnit 4. LIGESTILLINGSSTATISTIK

1. Indledning og resumé

Ligestillingsstatistikken indeholder oplysninger om:

- Hvor mange kvinder og mænd er der ansat i Lyngby-Taarbæk Kommune
- Hvor arbejder kvinder og mænd i kommunen
- Hvordan er kønsfordelingen i lederstillingerne
- Hvordan har Lyngby-Taarbæk fordelt ny løn
- Hvem tager barselsorlov, barns første sygedag og omsorgsdage
- Hvem arbejder på deltid
- Hvem søger og bliver ansat som kontorelev

De vigtigste **konklusioner** kan **sammenfattes** således:

Kønsfordelingen blandt de ansatte i kommunen er meget ulige. Ca. $\frac{3}{4}$ af de ansatte er kvinder, mens kun $\frac{1}{4}$ er mænd. Kønsfordelingen på de enkelte arbejdspladser er mange steder endnu mere skæv. Skævheden er størst på det største område, social- og sundhedsområdet, hvor kvinderne udgør ca. 87%. Til gengæld kniber det stadig meget med at få kvinder ansat på det tekniske område, navnlig i de ”udendørs” stillinger. Kønsfordelingen er stort set uændret i forhold til den sidste statistiske opgørelse for to år siden.

I **lederstillingerne** på de øverste niveauer – forvaltningschefer og ledere i forvaltningerne, som har direkte referat til en forvaltningschef – er kønsfordelingen omvendt. Her udgør mændene næsten $\frac{3}{4}$. I gruppen af øvrige ledere er der flere kvinder end mænd, men der er stadig en overvægt af mandlige ledere i forhold til de øvrige ansatte.

Fordelingen af **Ny Løn** viser ligesom i 2001 en vis skævhed i mændenes favør. Det har dog også vist sig,

at kvindernes lønudvikling er gået stærkere end mændenes siden indførelsen af Ny Løn.

De traditionelle kønsroller viser sig i statistikkerne for **barselsorlov, barns 1. sygedag, omsorgsdage og deltid**. Her er der flest kvinder – og procenterne er højere end andelen af kvindelige ansatte.

Kønsfordelingen blandt de nyansatte **kontorelever** giver anledning til en vis optimisme. I 2003 er der ansat næsten lige mange mandlige og kvindelige elever.

Det fremgår klart af ligestillingsstatistikken, at det fortsat er nødvendigt at være opmærksom på køns-skævhederne og gøre en ekstra indsats for at tiltrække det underrepræsenterede køn, hvis det skal lykkes at ændre mønsteret i kommunen fra de nuværende kønsopdelte til mere kønsblandede arbejdspladser. Desuden bør lønudviklingen inden for Ny Løn fortsat følges.

Praktiske oplysninger

Statistikken dækker 2 år fra afgivelsen af sidste ligestillingsredegørelse, dvs. april 2001 – april 2003. Statustal er pr. 1. maj 2003, med mindre andet anføres.

Tabellerne er så vidt muligt opstillet på samme måde som tidligere. I nogle tilfælde kan tabellerne dog ikke sammenlignes direkte, da der er sket ændringer siden 2001. Det gælder f.eks. stillingskategorierne i tabel 2.1. Her er indføjet de yderligere kategorier, som skal med i den elektroniske indberetning til ligestillingsministeren.

Statistikken er baseret dels på oplysninger fra Kom-munedata og Det Fælleskommunale Løndatakontor, dels på interne oplysninger fra forvaltningerne.

Der regnes med personer, nemlig de enkelte ansatte mænd og kvinder. Derfor kan tallene ikke sammenlig-nes med normeringstallene i budgettet.

Tallene er heller ikke i alle tilfælde sammenfaldende med tallene i Personalepolitisk Regnskab 2002, hvor statustal er pr. 1. august 2002.

Tidligere indgik der også oplysninger i statistikken om, hvem der bliver indkaldt til samtale og ansat i le-dende stillinger i forvaltningerne. På grund af et me-

get lille antal nyansættelser i de seneste 2 år har det ikke været muligt at udarbejde statistik på dette områ-de i år.

Afsnittet om Ny Løn er skrevet i samarbejde med Personaleafdelingen og supplerer på dette område Personalepolitisk Regnskab. Dette afsnit indeholder en fyldigere gennemgang af problemstillingerne end de øvrige afsnit. Det afspejler, at der er tale om et af Ligestillingsudvalgets indsatsområder.

Yderligere oplysninger om de ansattes fordeling på køn, alder og stillingstype kan findes i Personalepoli-tisk Regnskab 2001, side 15-16, og 2002, side 13-14.

2. Hvor arbejder kvinder og mænd i Lyngby-Taarbæk Kommune?

Stillingskategori	Antal Ansatte			Procentfordeling	
	I alt	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Akademikere - øvrige ¹⁾	11	8	3	73	27
Administrativt Personale (ekskl. AC'ere)	413	309	104	75	25
Arkitekter	9	5	4	56	44
Arbejdsmænd/specialarbejdere	122	7	115	6	94
Bibliotekarer - akademikere	41	31	10	76	24
Bibliotekspersonale (ekskl. akademikere)	2	2	0	100	0
Civilforsvars-/brand-/beredskabspersonale	3	0	3	0	100
Daginstitutionspersonale/-pædagoger	917	728	189	79	21
Dagplejere	90	90	0	100	0
Døgninstitutionspersonale	30	20	10	67	33
EDB-personale	5	2	3	40	60
Gartner/Dyre-/Skovbrug mv.	32	6	26	19	81
Grafisk personale	1	0	1	0	100
Hal/Stadion/Idrætspersonale	5	1	4	20	80
Hortonomer	4	1	3	25	75
Håndværkere	22	5	17	23	77
Ingeniører	20	9	11	45	55
Jurister og økonomer	16	8	8	50	50
Køkken- og kantinepersonale	37	31	6	84	16
Laborant/miljø/levnedsmiddelpersonale	4	4	0	100	0
Læger	3	2	1	67	33
Lærere mv.	564	378	186	67	33
Magistre	6	5	1	83	17
Mestre/assistenter mv. v. forsyn.virks.	22	3	19	14	86
Musikskoleledere og -lærere	43	24	19	56	44
Portører mv.	1	0	1	0	100
Psykologer	9	7	2	78	22
Rengøringsledere og assistenter	150	115	35	77	23
Servicemedarbejdere	114	12	102	11	89
Skovpersonale	1	0	1	0	100
Social- og sundhedspersonale	1095	953	142	87	13
Socialrådgivere og -formidlere	50	46	4	92	8
Tandklinikassistenter m.v.	25	25	0	100	0
Tandlæger	13	12	1	92	8
Teknikere, bygningskonstruktører m.v.	14	7	7	50	50
Terapeuter, afspændingspædagoger m.m.	56	54	2	96	4
Øvrige ²⁾	108	91	17	84	16
I alt	4058	3001	1057	74	26

Noter til tabellen på side 27:

¹⁾ Gruppen "Akademikere" omfatter AC'ere med anden uddannelse end dem, der er nævnt i tabellen

²⁾ Gruppen "Øvrige" dækker typisk over mindre grupper ansatte, der ikke er overenskomstdækket, samt løst tilknyttede medarbejdere.

Tabellen viser kønsfordelingen i de forskellige stillingskategorier. Af tabellen fremgår, at der i nogle stillingskategorier udelukkende er ansat personer af det ene køn. For mændenes vedkommende er der tale om grupper med relativt få ansatte, mens det for kvinderne drejer sig om bl.a. hele dagplejeområdet. Den største mandlige dominans findes inden for stillingskategorierne arbejdsmænd/specialarbejdere, hvor der er 95% mænd, og håndværkere med 93% mænd. Blandt social- og sundhedspersonalet, som udgør næsten 27% af samtlige ansatte, er der omvendt ansat 87% kvinder og 13% mænd. På det næststørste område, daginstitutionspersonalet, er kønsfordelingen næsten lige så skæv med 80% kvinder og 20% mænd.

Fordelingen er mindre skæv på det tredje store område, lærerområdet, hvor der er ansat 62% kvinder og 38% mænd.

Der er ingen markante ændringer i personalesammensætningen siden 2001.

Ligestillingsudvalget ønsker kønsblandede arbejdspladser, som typisk giver bedre trivsel og effektivitet blandt de ansatte. Udvalget anbefaler derfor fortsat, at kommunen som arbejdsgiver er opmærksom på og arbejder for en mere ligelig kønsfordeling. Der kan nærmere henvises til afsnit 1, pkt. 1. Ansættelsespolitik.

3. Hvordan er kønsfordelingen i lederstillingerne?

3.1. Oversigt over hele kommunen

	Antal	Antal		Antal i %	
	I alt	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Lederniveau 1	5	2	3	40%	60%
Lederniveau 2	32	8	24	25%	75%
Lederniveau 3	145	94	51	64,8%	35,2%
Ledere i alt	182	104	78	57,1%	42,9%

3.2. Fordeling på forvaltninger

Forvaltning	Niveau 1		Niveau 2		Niveau 3	
	K	M	K	M	K	M
Biblioteksvæsenet	1	0	1	0	7	5
Skole- og Fritidsforvaltningen	0	1	1	2	13	13
Social- og Sundhedsforvaltningen	1	0	1	5	68	9
Teknisk Forvaltning	0	1	0	5	2	11
Økonomisk Forvaltning	0	1	1	3	4	13
I alt	2	3	8	24	94	51

Niveau 1 er kommunaldirektør (1 M) og øvrige forvaltningschefer, inkl. stadsbibliotekaren

Niveau 2 er ledere med direkte reference til en forvaltningschef

Niveau 3 er øvrige ledere med et personaleansvar

I forhold til tabellen fra 2001 er skoleinspektørerne flyttet fra niveau 3 til niveau 2.

3.3. Fordeling på central/decentral ansættelse

	Centralt		Decentralt	
	M	K	M	K
Niveau 1	3	2	0	0
Niveau 2	15	3	9	5
Niveau 3	19	20	32	74
I alt niveau 2 + 3	34	23	41	79

Central ansættelse er ansættelse i forvaltningerne, mens decentral ansættelse dækker alle institutioner mv. uden for forvaltningerne.

Tabel 3.1.-3.3. viser antal ansatte i lederstillinger i kommunen pr. 1.4.2003.

Som det fremgår af tabel 2, er der ansat flere kvinder end mænd i Lyngby-Taarbæk Kommune, nemlig ca. 74 % kvinder og 26 % mænd.

På de øverste lederniveauer er kønsfordelingen omvendt. Den samlede kvindeandel er 27 % på niveau 1 og 2 tilsammen, dvs. forvaltningschefer og ledere med direkte referat til en forvaltningschef. Mændene sidder på 73 % af disse stillinger øverst i hierarkiet. På lederniveau 3, som er alle andre ledere med et personaleansvar, ligger kvindeandelen ikke så langt fra de 74 % ansatte kvinder, nemlig 64,8 %. Det skyldes især den store andel af kvindelige ledere på det sociale område – i daginstitutioner og områdecetre.

Totalt set er andelen af kvindelige ledere 57,1 %, mens mændenes andel udgør 42,9 %. Fordelingen er er den samme som for 2 år siden.

Tabel 3.3 er ny. Den er indsat, fordi oplysningerne om central/decentral ansættelse skal bruges til den elektroniske indberetning til ligestillingsministeren. Tabellen viser samme tendens som tabel 3.2, nemlig at der er flere mænd ansat i de mere indflydelsesrige centralt placerede stillinger, mens kvinderne er i overtal i de decentrale stillinger.

Ligestillingsudvalget finder det gavnligt for arbejdspladsen, at de to køn kan supplere hinanden, også som ledere. Derfor er der god grund til at fastholde den nuværende praksis mht. stillingsopslag, hvor kvinder opfordres til at søge lederstillinger.

4. Hvordan fordeler Lyngby-Taarbæk Kommune Ny Løn?

Følgende elementer indgår i begrebet "Ny Løn":

- Grundløn er centralt fastsat i den enkelte overenskomst inden for de enkelte stillingskategorier
- Funktionsløn knytter sig til stillingen, og kan ydes for varetagelse af konkrete funktioner
- Kvalifikationsløn knytter sig til personen, og kan ydes for de kvalifikationer, den ansatte har, og som er relevante i forhold til stillingen
- Resultatløn kan ydes ved opnåelse af kvantitative eller kvalitative forbedringer
- Garantiløn er et begreb, som indgår i visse overenskomster og kan sammenlignes med det gamle anciennitetsprincip
- Udligningstillæg er et begreb, som er blevet anvendt i forbindelse med overgang til Ny Løn, enten for at imødegå en lønnedgang eller som et overenskomstmæssigt teknisk element, der konkret indgår i overgangsberegningerne for visse grupper.

Ny Løn kan være varige eller tidsbegrænsede lønforbedringer, og det er altid en forudsætning, at der er indgået aftale imellem kommunen og den eller de forhandlingsberettigede organisationer.

Tabel 4.1. Fordeling af Ny Løn, opgjort pr. 1.4.2003

	Mænd	%	Kvinder	%
Antal ansatte i alt	1057	26	3001	74
Løn i alt		29,0		71,0
Funktionsløn		38,4		61,6
Kvalifikationsløn		32,1		67,9
Garantiløn		19,3		80,7
Udligningstillæg		22,4		77,6

Tabellen viser, at mændene, som udgør 26% af de ansatte, får 29% af den samlede løn, mens kvinderne, som udgør 74% af de ansatte, får 71% af den samlede løn.

Som delvise forklaringer på disse modsatte tal kan anføres, at andelen af mænd i lederstillinger samt andelen af mænd i de såkaldte lavtlønsgrupper er ude af trit med de 26%, som mændene udgør af det samlede antal ansatte. Mænd i lederstillinger udgør således en *større* andel, end de 26% antyder, mens mænd

i de såkaldte lavtlønsgrupper udgør en *mindre* del, end de 26% antyder. Begge disse forhold medvirker til, at den samlede lønsum er fordelt skævt på kønne i forhold til kønnenes andel af det samlede antal ansatte.

Implementering af Ny Løn er startet i 1998. Der er derfor udarbejdet en kønsopdelt statistik, der viser, hvordan lønudviklingen har været fra februar 1998 til februar 2003. I opgørelsen er medtaget månedslønnet personale, bortset fra personer i jobtræning.

Tabel 4.2. Lønudvikling fordelt på mænd og kvinder for udvalgte grupper
Fra februar 1998 - februar 2003 i Lyngby-Taarbæk Kommune

PERSONALEGRUPPE	Gennemsnitsløn Februar 2003		Gennemsnitlig lønstigning Feb. 98 - Feb. 03		Gennemsnitlig lønstigning i procent Feb.98 - Feb. 03	
	KVINDER	MÆND	KVINDER	MÆND	KVINDER	MÆND
Akademikere	32.814	35.775	5.663	4.006	20,9	12,6
Bibliotekarer inkl. ledere	26.676	26.174	4.363	3.697	19,6	16,4
Dagplejere	20.938	0	3.781	0	22,0	0,0
Ergo- og fysioterapeuter	25.944	26.658	3.411	4.265	15,1	19,0
Håndværkere	20.006	28.047	-109	4.209	-0,5	17,7
Kontor- og edb-personale	23.861	25.629	3.890	3.542	19,5	16,0
Lærere m.fl. i folkeskolen inkl. ledere	27.335	28.129	4.217	4.128	18,2	17,2
Pædagoger inkl. ledere i daginst/klub/SFO	24.452	24.539	3.121	3.455	14,6	16,4
Pædagogmedhjælpere	17.836	16.473	1.483	1.755	9,1	11,9
Rengøringsassistenter	19.682	18.678	2.725	2.605	16,1	16,2
Social- og sundhedspersonale	20.321	19.155	2.892	3.054	16,6	19,0
Socialrådgivere	25.361	23.572	4.541	3.969	21,8	20,2
Specialarbejdere/fagl.gartnere/brolæggere m.fl.	21.483	25.358	3.345	3.717	18,4	17,2
Syge- og sundhedspersonale, basisgrupper	27.251	31.478	3.498	5.434	14,7	20,9
Tandklinikassistenter	22.733	0	3.375	0	17,4	0,0
Tekn.servicemedarb./-ledere	20.308	22.242	2.195	3.231	12,1	17,0
Alle månedslønnede i LTK bortset fra jobtilbudsansatte	23.550	25.526	3.605	3.446	18,1	15,6

Kilde: Fælleskommunale løndata

Der er kun medtaget de større hovedgrupper. Som det fremgår, er der forskelle i lønudviklingen mellem grupperne.

Den samlede opgørelse viser, at mænd gennemsnitligt er steget i løn med 15,6%, mens kvinder er steget med 18,1% i perioden siden februar 1998. Der kan således konstateres en udvikling, der trækker den samlede ”skæve” kønsmæssige lønfordeling i den rigtige retning.

Udviklingen går imidlertid langsomt, idet 5 år med Ny Løn *ikke fuldt ud* har rettet op på skævdelingen imellem kønnene, som dels er historisk betinget og dels bl.a. er betinget af ovennævnte to forhold om kønsfordelingen på lederstillinger og i lavtlønsgrupper.

Der er i øvrigt erfaring for, at der inden for en række områder siden 1998 er sket en regulering af lederløninger begrundet i et ønske om forbedret balance i lønrelationerne imellem de enkelte ledergrupper i Lyngby-Taarbæk Kommune, men også begrundet i et ønske om at kunne konkurrere på lederløninger i forhold til det arbejdsmarked, der omgiver kommunen. Regulering af lederløninger kan medvirke til ubalancen imellem mænds og kvinders samlede lønfastsættelse, da mænds andel af lederstillingerne er større end mænds andel af det samlede antal ansatte (se tabel 3.1).

4.3.- 4.4. Funktions- og kvalifikationsløn

Som det fremgår af tabel 4.1, er mænds procentvise andel af den samlede funktionsløn og af den samlede kvalifikationsløn større end mænds andel af det samlede antal ansatte. Tallene er mere markante på funktionsløn end på kvalifikationsløn.

Begge lønelementer – funktions- og kvalifikationsløn – kan være aftalt såvel centralt (i overenskomsten) som lokalt (i den enkelte kommune). I ligestillingsmæssig sammenhæng i Lyngby-Taarbæk Kommune er det primært interessant at danne sig et overblik over, hvordan den kønsopdelte lønudvikling ser ud på *lokalt* indgåede aftaler om funktions- og kvalifikationsløn, da det er de *lokale* aftaler, som kommunen umiddelbart har indflydelse på.

Tabel 4.3. og 4.4. viser udviklingen i henholdsvis funktionsløn og kvalifikationsløn fra februar 2002 til februar 2003. Tallene indeholder udelukkende funktions- og kvalifikationsløn, der er lokalt aftalt. Der er taget udgangspunkt i personale, som er ansat begge år i samme stilling.

**Tabel 4.3. Lokal udvikling i funktionsløn fra februar 2002 til februar 2003
fordelt på mænd og kvinder**

	Gennemsnitlig funktionsløn i februar 2003	Gennemsnitlig lønstigning feb. 2002 – feb. 2003	Gennemsnitlig lønstigningsprocent feb. 2002 – feb. 2003
Kvinder	2562	189	7,9%
Mænd	2761	164	6,3%

Kilde: Fælleskommunale løndata

**Tabel 4.4. Lokal udvikling i kvalifikationsløn fra februar 2002 til februar 2003
fordelt på mænd og kvinder**

	Gennemsnitlig kvalifikationsløn i februar 2003	Gennemsnitlig lønstigning feb. 2002 – feb. 2003	Gennemsnitlig lønstigningsprocent feb. 2002 – feb. 2003
Kvinder	2511	162	6,9%
Mænd	2781	139	5,3%

Kilde: Fælleskommunale løndata

Som det fremgår, får kvinder gennemsnitligt et mindre månedligt beløb end mænd – både med hensyn til funktionsløn og med hensyn til kvalifikationsløn. Der kan imidlertid også hér konstateres en udvikling, der på sigt vil reducere forskellene, idet kvinders lønudvikling i lokalt aftalte funktions- og kvalifikationsløn-dele har været større end mændenes i perioden februar 2002 til februar 2003.

Det er dog værd at bemærke sig, at mænds samlede lokalt aftalte funktions- og kvalifikationsløn i februar 2003 er 9% højere end kvindernes, hvorfor der – alt andet lige – vil være behov for en særlig indsats, hvis man vil udligne forskellen i et hurtigere tempo end det, som lønudviklingstallene for de lokalt indgåede aftaler lige nu resulterer i.

Der er imidlertid flere forhold, der spiller ind omkring den samlede lønudvikling – udover den *lokale* lønfastsættelse. Her skal nævnes nogle elementer, som evt.

kan indgå i lederes og medarbejderes **refleksion** over de konstaterede forhold omkring lønudviklingen:

- Uanset at der er indført Ny Løn, sker en del af lønudviklingen fortsat ved udmøntning af centrale (overenskomstmæssige) lønstigninger. Det gælder bl.a. indenfor nogle af de store lavtlønsområder, hvor der primært er kvinder ansat. Disse centralt aftalte lønstigninger kan muligvis "blokere" for indgåelse af lokale lønaftaler i større omfang, idet man ved lønforhandlingerne fra ledelsesside kan være tilbøjelig til at argumentere for, at der "jo alligevel sker regulering via overenskomsten".
- Her gælder imidlertid det forhold, at de centrale, automatiske lønstigninger inden for de såkaldte lavtlønsområder typisk er stigninger med ét eller ganske få løntrin, hvorimod der sandsynligvis ved lokale forhandlinger kan indgås aftaler om lønstigninger i lidt større hop, hvilket vil give en større lønudvikling for den enkelte.

- Der gælder endvidere det forhold, at nogle af disse grupper omfatter rigtig mange ansatte, hvorfor det kan være vanskeligere at fastsætte en løn individuelt, end hvis gruppen omfatter et mere begrænset antal ansatte. Sagt på en anden måde: Det er vanskeligere at skille sig ud som individ i en gruppe på 600 ansatte end i en gruppe på 50 ansatte – eller endnu færre.
- Aftaler om lønreguleringer har i det hele taget en vis tendens til at være lavere, jo lavere udgangspunktet er, hvilket betyder, at lønudvikling i lavtlønsgrupper typisk sker i mindre hop end i grupper eller for personer, der er højere lønnet.

4.5. Opmærksomhedsområder i forhold til fordelingen af Ny Løn imellem mænd og kvinder

Det er vigtigt at bemærke sig, at fastsættelse af løn ofte er en *konsekvens* af andre forhold. Det er ikke muligt – eller overhovedet rimeligt – f.eks. at beslutte sig for, at ”nu skal kvinder have mere i løn, fordi de er kvinder”. En sådan usaglig vinkel ville heller ikke være i kvindernes interesse.

Man skal derimod være opmærksom på

- Hvordan arbejdet tilrettelægges på den enkelte arbejdsplads. Herunder: hvem er det, der varetager hvilke funktioner, som evt. med det samme eller efterfølgende giver anledning til indgåelse af aftaler om funktionsløn?
- Hvordan sker fordelingen imellem kerneopgaverne og de særlige opgaver på den enkelte arbejdsplads – ud fra betragtningen om, at de særlige opgaver kan være lettere at få øje på end varetagelsen af kerneopgaverne? Vigtigheden af kerneopgaverne på en arbejdsplads får man typisk først øje på, når de af en eller anden grund *ikke* bliver udført.
- Hvordan arbejder den enkelte arbejdsplads med at sikre, at de nødvendige kvalifikationer hele tiden er til stede – samlet set? Er det ”Tordenskjolds

soldater”, der deltager i efteruddannelse, korterevarende kurser og andre opkvalificerende tiltag? Eller arbejder man bevidst med at sikre kompetenceudvikling for *alle* ansatte? Disse forhold er vigtige, idet indgåelse af aftaler om kvalifikationsløn – logisk nok – ofte følger i kølvandet på opkvalificering.

- Hvor ligger forhandlings- og aftalekompetencen til Ny Løn? Dette skal ses i lyset af, at en højere grad af decentralisering giver større muligheder for ”nærhed”, hvor det må forventes, at den, der forhandler lønnen, også har det størst mulige kendskab til den enkelte ansatte og til den måde, som man på arbejdspladsen tilrettelægger arbejdsopgaverne på.
- Hvordan inddrages den enkelte ansatte i drøftelserne omkring Ny Løn? Er det den enkelte, der selv skal ”rette henvendelse”, hvis man ønsker en samtale om sin løn? Eller er der en leder, der tager initiativ til at tage en såkaldt lønsamtale med alle ansatte inden for området? Disse betragtninger skal ses i lyset af, at de mere stille eksistenser (der ofte varetager kerneopgaver ganske stabilt og godt), måske også er dem, der går stille med dørene og blot tager egen lønfastsættelse til efterretning, mens andre har lettere ved at komme på banen – også når talen er om løn.

Der er ganske mange forhold, der har betydning for den lokale løndannelse, både i forhold til lønfordelingen på kønnene, men også i forhold til en lang række af andre elementer, som er medvirkende til at danne det samlede billede af, hvordan løndannelsen – og herunder lønudviklingen – ser ud i Lyngby-Taarbæk Kommune.

Emnet kunne bære et ”projekt for sig”, men i ligestillemæssig sammenhæng er det i høj grad et spørgsmål om, hvilke personalepolitiske holdninger der er fremherskende i organisationen.

Ud fra betragtningen om, at lønnen – som tidligere nævnt – er en konsekvens af en række forhold omkring personale og personalepolitik, er det vigtigt at

holde fast i, at Ny Løn og ligeløn fortsat bør være en del af mainstreaming-strategien.

5. Hvem tager orlov, barns 1. sygedag, omsorgsdage?

	I alt M		I alt K		Barsel +Adoption		Barns Syge-	1. dag	Omsorgsdage	
	Antal	M%	Antal	K%	M%	K%	M%	K%	M%	K%
Adm.personale	123	25,9	351	74,1	2,3	97,7	20,1	79,9	29,9	70,1
Arb.mænd/specialarbejdere	134	93,1	10	6,9			92,6	7,4	100	
Daginst.personale	378	23,5	1232	76,5	0,7	99,3	11,5	88,5	17,1	82,9
Håndværkere	29	82,9	6	17,1			57,1	42,9	50,0	50,0
Lærere mv.	336	39,8	508	60,2	5,2	94,8	25,7	74,3	11,1	88,9
Rengøringsled./ass.	80	29,0	196	71,0	11,4	88,7	38,4	61,6		100
Servicemedarbejdere	133	83,1	27	16,9	16,4	83,6	81,3	18,8	68,3	31,7
Soc.-/Sundhedspers.	244	15,1	1370	84,9	0,8	99,2	5,8	94,2	6,0	94,0

Tabellen omfatter hele 2002. Derfor er procenterne ikke nødvendigvis de samme som i tabel 2.1, som giver et øjebliksbillede pr. 1.5.2003. Tabellen medtager kun nogle hovedgrupper. De mindre personalegrupper findes i grundmaterialet fra KMD.

Tallene viser, at det i høj grad er de kvindelige ansatte, som tager orlov i forbindelse med barsel og adoption, hvilket næppe er overraskende. Den højeste procent for mandlige ansatte, som har taget orlov, findes i grupperne servicemedarbejdere (16,4%) og rengøringsledere/assistenter (11,4%). Det sidste tal er nok det mest imponerende i betragtning af, at mændene kun udgør 29% af de ansatte, mens de mandlige servicemedarbejdere udgør 83%. På lærerområdet er det kun godt 5% af de 39% mænd, der har taget barselsorlov. På andre områder er det 0%.

Fordelingen er lidt mindre skæv, når det drejer sig om barns 1. sygedag. Her skiller nogle grupper sig igen ud: De 93% mandlige arbejdsmand/specialarbejdere har taget deres tårn med 92,6% af fraværet, de 83% mandlige servicemedarbejdere har tilsvarende taget 81,3% af børnenes sygedage, og de 29% mænd blandt rengøringsledere/assistenter tegner sig for hele 38% af dette fravær.

De mandlige lærere er ikke helt så flinke til at passe deres syge børn. De 39% mænd tager kun 25% af børnenes sygedage. På det store kvindeområde social- og sundhedspersonalet tager de 15% mænd under 6% af fraværet. Tilsvarende tendens findes på andre kvindedominerede områder.

Det ser altså ud til, at kvinderne tager flest børns sygedage på områder, hvor de er i overtal, mens der på områder med mange mænd, i hvert fald blandt de såkaldte lavtlønsgrupper, er en tendens til, at mænde-

ne i større udstrækning tager en forholdsmæssig andel af sygedagene.

Samme tendens genfindes med hensyn til afholdelse af omsorgsdage.

6. Hvem arbejder på deltid?

Tabel 6.1		Deltidsansatte			I alt ansatte		
		Kvinder	Mænd	I alt	Kvinder	Mænd	I alt
Forvaltning							
Økonomisk Forvaltning	a	10	0	10	38	17	55
	b	7	0	7	53	43	96
Skole- og Fritidsforvaltningen	a	6	1	7	11	2	13
	b	0	0	0	5	3	8
Teknisk Forvaltning	a	7	0	7	17	3	20
	b	6	2	8	19	31	50
Social- og Sundhedsforvaltning	a	21	2	23	72	9	81
	b	2	2	4	34	16	50
Total	a	44	3	47	138	31	169
	b	15	4	19	111	93	204
I alt a + b		59	7	66	249	124	373

a: medarbejdere under grundløntrin 33

b: medarbejdere på grundløntrin 33 og derover

Grundløntrin 33 svarer til fuldmægtigniveau

Antal pr. 1.6.2003.

Statistikken, som kun omfatter forvaltningerne, viser ligesom tidligere, at det i overvejende grad er kvinder, der arbejder på deltid, nemlig 23,7% af de ansatte kvinder og kun 5,6% af mændene. Det fremgår også, at det overvejende er kvinder på de lavere løntrin, der arbejder på deltid. Kun 15 kvinder og 4 mænd på grundløntrin 33 og derover, svarende til 5% af de ansatte, er ansat på deltid.

Fordelingen svarer til de traditionelle kønsrollemønstre.

Andelen af deltidsansatte udviser en svagt stigende tendens, fra 15,3% i 1999, 16,8% i 2001 og til 17,7% i 2003. Mens kvindernes deltidsfrekvens er konstant på 23,7% fra 2001, er mændenes svagt stigende fra 3,8% til 5,6%. Der kan også konstateres en svag stigning i antallet af højere lønnede på deltid, nemlig fra 3,8% til

5% i gruppe b. Tallene er dog så små, at man skal være varsom med at udlede for meget af dem.

Tabellen viser også, at der er ansat flest kvinder på de lavere løntrin. Under grundløntrin 33 (a) udgør kvinderne 81,7% af de ansatte. Omvendt er der flest mænd på de højere løntrin (b), nemlig 45,6%. Dette er ligeledes i overensstemmelse med de traditionelle kønsrollemønstre: kvinderne er ansat i bunden af hierarkiet, mens mændene fylder mest i toppen. Kvindeandelen på de lavere trin er svagt faldende, mens den på de højere trin er svagt stigende i forhold til 2001. Men igen – der er tale om små tal.

Ligestillingsudvalget finder det positivt, at de ansatte i vid udstrækning har mulighed for deltidsansættelse. Det giver kommunen en god position som familievenlig arbejdsplads.

7. Hvem søger og ansættes som kontorelev?

7.1. Mandlige og kvindelige ansøgere

År:	Kvinder:	Mænd:	I alt:
2002	153	21	174
2003	106	25	131

7.2. Antal indkaldt til samtale

År:	Kvinder:	Mænd:	I alt:
2002	23	8	31
2003	16	6	22

7.3. Hvem blev ansat

År:	Kvinder:	Mænd:	I alt:
2002	5	2	7
2003	4	3	7

Tabel 7.1. viser, at 88% af elevansøgningerne i år 2002 kom fra kvindelige ansøgere, og kun 12% fra mænd. I 2003 er andelen af mandlige ansøgere steget til 19%. Også i absolutte tal er der flere mandlige ansøgere i 2003 end 2002. Det er altså lykkedes at tiltrække flere mænd, hvilket er positivt, hvis der skal rettes op på den skæve kønsfordeling.

Det fremgår af tabel 7.3, at der er blevet ansat 71% kvinder og 29% mænd i 2002. I 2003 er der ansat 57% kvinder og 43% mænd. Altså endnu et skridt i den rigtige retning mod en mere ligelig kønsfordeling.

Udviklingen er ekstra opmuntrende på baggrund af tallene i den foregående 2-årsperiode, hvor der var færre mandlige ansøgere, og hvor det kun lykkedes at få ansat i alt 2 mænd (0 i 2000, 2 i 2001).

Det tæller yderligere på plussiden, at der både i 2002 og 2003 er ansat elever med anden etnisk baggrund.

BILAG 1: PJESEN ”ABC FOR JER, DER ANSÆTTER”

Dette bilag indeholder teksten i pjecen til alle ansættelsesudvalg:

abc for jer, der ansætter Gode råd om annonce - jobsamtale - procedure

Annoncen

At få gode ansøgere kræver god forberedelse!!

Hvordan skal jeres nye medarbejder være?

- Start med at nedsætte **ansættelsesudvalget**.
- Fastlæg **jobprofil** og **medarbejderprofil**, inden I går i gang med at skrive. Måske kan I flytte lidt rundt på arbejdsopgaverne, og måske skal den nye medarbejder ikke ligne den tidligere – eller jer selv.
- Beskriv den nye medarbejders job. **Jobprofilen** omfatter:
Jobbets indhold og rammer? Hvad er specielt ved jobbet og ved jeres arbejdsplads? Hvilke værdier og hvilken kultur har I?
Grundløn, mulighed for tillæg (Ny Løn) – gerne et beløb eller en ramme i kroner
Uddannelse, kompetenceudvikling, karrieremuligheder
Gode tilbud skal med i annoncen, f.eks. gode trafikforbindelser, naturskønne omgivelser, mulighed for efteruddannelse, fleksibel arbejdstid, eget kontor m.m.
- Beskriv, hvilken type medarbejder I vil ansætte og målgruppen for annoncen. **Medarbejderprofilen** omfatter:
Nødvendige faglige kvalifikationer
Personlige kvalifikationer. Hvilke nye erfaringer og kvalifikationer kan bedst supplere de nuværende? Savner I en, der kan få nye ideer, en der kan holde styr på tingene, eller en, der kan

glatte ud og få tingene til at glide, inden de går op i en spids?

- Gør jer nogle overvejelser om køn, alder og etnisk baggrund. Vær opmærksom på evt. fordomme og vanetænkning om, hvordan den nye medarbejder skal være, bl.a. om I ubevidst foretrækker en mand eller kvinde. – Vil det tværtimod være en fordel at få ansat en af det modsatte køn?

Hvad skal med i annoncen - og hvor skal I annoncere?

- Vælg ud fra jobprofil og medarbejderprofil, hvad der skal med i annoncen. Undgå selvfølgeligheder.
- Begræns jer til det væsentlige.
- I modsætning til mænd søger kvinder ofte kun, hvis de mener, de kan indfri alle annoncens krav og forventninger. Skriv derfor kun om de afgørende krav, kort og præcist.
- Vælg, hvor I vil annoncere: Avis, fagblad og/eller i jobbaser på nettet? Valget afhænger bl.a. af målgruppen. Alle annoncer **skal** på hjemmesiden.
- Næsten halvdelen af alle, som **er** i job, læser af og til annoncer, fordi de måske kunne tænke sig et mere spændende job et andet sted. Dem får I næppe kontakt til med en annonce på nettet eller en annonce, der kun henviser til nettet. Kun de aktivt jobsøgende (nyuddannede, ledige m.v.) bruger tid på at søge på nettet.

Hvordan skriver I annoncen?

- Tænk og skriv utraditionelt.
- Find en overskrift, der fanger læserens opmærksomhed.
- Undgå selvfølgeligheder og floskler, f.eks. ”Du skal være god til at samarbejde og have et godt humør” (Ingen søger sure medarbejdere, der ikke kan samarbejde!).

- Vær bevidst om ordvalget. Skriv almindeligt dansk og brug et aktivt og konkret sprog, der viser jeres engagement.
- Bestemte ord og vendinger kan tiltrække/afskrække det ene køn. Ord som: gennemslagskraft, resultatorienteret, selvstændig, kvalitetsbevidst, høj faglighed tiltrækker flere mænd end kvinder, mens: omsorgsfuld, koordinere, samarbejdsrelationer, indgå i en gruppe, fleksibel, pligtopfyldende, serviceminded tiltrækker flere kvinder end mænd.
- Henvis gerne til kommunens eller jeres egen hjemmeside.
- Signaler åbenhed og plads til forskellighed, f.eks.: ”Vi betragter forskellighed som en ressource og opfordrer alle uanset køn, alder og etnisk baggrund til at søge stillingen.”

Jobsamtalen

Hvem skal indkaldes til samtale?

- Prioriter kravene til ansøgernes kvalifikationer, inden I læser ansøgningerne.
- Tænk over, at I skal ansætte en **ny** medarbejder – ikke bare en, som er magen til den tidligere.
- Indkald så vidt muligt ansøgere af begge køn – ved ledende stillinger er det et krav.
- Undgå automatisk at fravælge kvinder med små børn eller kvinder, som ”måske” snart vil have børn.
- Vær opmærksom på, at utraditionelle ansøgere kan være kvalificerede, selv om de måske ikke formulerer sig helt så godt som de ansøgere, der kender området.
- Undgå at lade jer påvirke af traditionelle forestillinger om, hvad mænd og kvinder er gode eller mindre gode til. Vurder den konkrete ansøger.
- Send kvittering for modtagelse af ansøgningerne løbende og så hurtigt som muligt. Indkaldelse til

samtalen kan ske telefonisk. Send evt. oplysninger om arbejdspladsen.

Hvordan forbereder I samtalen?

- Aftal i ansættelsesudvalget, hvordan samtalen skal gennemføres: Hvem skal føre ordet? Hvem starter og slutter samtalen? Hvem spørger eller fortæller om arbejdspladsen?
- Find spørgsmål, som I ønsker svar på fra hver enkelt ansøger: Er der oplysninger, som mangler, eller noget I undrer jer over i ansøgningen? Hvordan får I mere at vide om ansøgerens personlige kvalifikationer? Hvad skal I lægge mærke til hos ansøgeren (f.eks. åbenhed, kontaktevne)?
- Lav en liste med åbne spørgsmål for at sikre, at alle ansøgere får stillet de (samme) relevante spørgsmål.
- Lav en liste med de emner, I skal huske at fortælle ansøgeren om (arbejdstid, løn osv.)
- Lav evt. et skema til vurdering af ansøgernes kvalifikationer efter samtalen. Så sikrer I, at I får vurderet ansøgerne ud fra de samme kriterier – og at alle relevante kvalifikationer kommer med i vurderingen.
- Afsæt tilstrækkelig tid til de enkelte samtaler – og til vurdering af ansøgeren efter samtalen. Lav en tidsplan.

Hvad sker der under samtalen?

- I skal give ansøgerne en god velkomst, en udbytterig samtale og en lige og fair behandling. Samtidig skal I skaffe jer de oplysninger, I har brug for.
- Sørg for en åben og venlig stemning, så ansøgeren kan slappe af og føle sig tryk, og I får det mest realistiske indtryk af ansøgerens personlighed.
- Husk at præsentere jer og arbejdspladsen – kort!
- Stil alle ansøgere, både mænd og kvinder, samme type spørgsmål, og på en måde, som gør det muligt for dem at udtrykke sig frit.

- Stil åbne spørgsmål som ”Hvorfor vil du gerne ansættes her?” eller ”Hvad kan du fortælle fra dine tidligere jobs?” Undgå ja/nej spørgsmål. Kvinder får oftere end mænd ja/nej spørgsmål og får derfor ikke så gode muligheder for at udtrykke sig. Det giver et skævt bedømmelsesgrundlag efter samtalen.
- Undgå, at samtalen bliver et forhør. Samtalen bør være en ligeværdig dialog, hvor ansøgeren også kommer til orde og får mulighed for at finde ud af, om arbejdspladsen er noget for ham eller hende.
- Vær opmærksom på, at mænd ofte bruger flere ord end kvinder på at sige det samme.
- Ansøgerne er ikke forpligtet til at fortælle om deres privatliv. Overvej derfor, hvilke oplysninger der er relevante for jobbet, og stil mænd og kvinder de samme spørgsmål.
- Vis interesse for ansøgeren og undgå så vidt muligt afbrydelser.
- Slut samtalen i en positiv stemning. Oplys, hvor ansøgeren kan henvende sig med evt. supplerende oplysninger eller spørgsmål, og hvornår I forventer at træffe afgørelse.

Når I skal vælge den nye medarbejder efter samtalen

- Skriv jeres indtryk af den enkelte ansøger ned umiddelbart efter samtalen. Ellers kan det være svært at huske både de stærke og mindre stærke sider, når I har talt med en række ansøgere.
- Vær bevidst om, at I let kan komme til at vælge en person, som ligner jer selv. Det kaldes ”Rip-Rap-Rup-effekten”. En medarbejder med andre kvalifikationer, evt. af det modsatte køn, kan skabe dynamik og nytænkning på arbejdspladsen.
- Sammenhold ansøgerens kvalifikationer med de krav, I har stillet i annoncen.
- Vurder ansøgerne efter evner og kvalifikationer – ikke efter fordomme (som kan være ubevidste!).

Procedurer for ansættelse

Kommunens personalepolitik indeholder regler, som skal overholdes ved alle ansættelser. Desuden har PTSU vedtaget regler for ansættelsesprocedure. De vigtigste regler er følgende:

Ansættelsesudvalg

- Der skal nedsættes et ansættelsesudvalg (AU). Reglerne om sammensætningen fastsættes lokalt. AU skal normalt bestå af repræsentanter for:
 - ledelsen (forvaltningschef/institutionsleder mv.)
 - personalet (medarbejderne i afdelingen/institutionen, personalesiden i SU mv.)
 - evt. brugere (forældre til børn i skoler og daginstitutioner mv.).
- Der skal så vidt muligt sidde både mænd og kvinder i **alle** ansættelsesudvalg. Hvis begge køn er repræsenteret på arbejdspladsen, bør det afspejle sig i sammensætningen af AU.

Annoncering

- Der anvendes normalt både ekstern og intern annoncering.
- Ved individuelle annoncer kan I frit vælge medie, blot budgettet overholdes. For fællesannoncer gælder særlige regler. Personaleafdelingen har udarbejdet retningslinier for annoncering, som kan ses på hjemmesiden under Kommunen på tværs.

Jobsamtale

- Ansøgningerne gennemgås af AU, der beslutter, hvilke ansøgere der skal indkaldes til samtale.
- Ledelsen skal sikre, at begge køn er repræsenteret blandt de ansøgere, der indkaldes til samtale ved besættelse af **ledende** stillinger. Dette kan dog fraviges, hvis et enigt AU konstaterer, at der kun er åbenbart ukvalificerede ansøgere af det ene køn (f.eks. ansøgere, som ikke har en krævet uddannelse).

- Indkaldelse af ansøgere af begge køn omfatter **alle** stillinger, hvis der i AU er ønske herom.
- Handicappede har fortrinsret til ansættelsessamtaler. Det betyder, at en handicappet ansøger har ret til en jobsamtale, medmindre den pågældende er åbenbart ringere kvalificeret.

Ansættelsesgrundlag

- Enhver stilling skal besættes med den bedst kvalificerede ansøger. Der må ikke ske særbehandling af det ene køn eller af etniske minoriteter.
- Eksterne og interne ansøgere behandles på lige fod.
- Det tilstræbes, at begge køn er repræsenteret på de enkelte arbejdspladser.
- Referencer **skal** indhentes ved nyansættelser – HUSK, at ansøgeren skal give tilladelse.
- AU udarbejder indstilling til den ansættende myndighed. Hvis der ikke er enighed i AU, skal særstandpunkter anføres i indstillingen.
- Hvis en handicappet ansøger er lige så kvalificeret (eller næsten lige så kvalificeret) som de andre ansøgere, skal den handicappede tilbydes jobbet.

Avancement

Det er lovligt at opfordre kvinder til at søge lederstillinger, f.eks. med følgende formulering i annoncen: ”Med henblik på at opnå en mere ligelig kønsfordeling blandt kommunens ledelse opfordres kvinder til at søge stillingen.”

Opsamling – Hvordan gik det?

- Hvad gik godt og hvad gik mindre godt?
- Hvilket resultat gav annonceringen? Fik I flere/mere kvalificerede ansøgere end tidligere?
- Hvor så ansøgerne annoncen? I avisen, fagbladet eller på nettet?

- Gem lister og skemaer fra jobsamtalen – de kan genbruges.
- Brug jeres erfaringer til at lave en endnu bedre stillingsannonce og endnu bedre samtaler næste gang.

Vær opmærksom på, at både i annoncen og i samtalen viser kommunen sit ”ansigt” udadtil. Signelværdien skal ikke undervurderes – der vil altid være kamp om de gode ansøgere.

Det vil tage noget tid at følge de gode råd i denne pjece første gang, men når I har prøvet det én gang, bliver det lettere – og I får et bedre resultat.

HUSK:

Det er umagen værd at bruge tid på ansættelser, fordi:

- Hver enkelt medarbejder påvirker både arbejdsklima og arbejds kvalitet på jeres arbejdsplads.
- Den beslutning I træffer, har betydning i lang tid fremover.
- Ansættelse af nye medarbejdere giver jer mulighed for at få en bedre arbejdsplads.

Derfor er det vigtigt at ansætte den bedste i jobbet.

God arbejdslyst!

Personaleafdelingen / Ligestillingsudvalget

Hvis I vil vide mere, kan I kontakte

- Ligestillingsudvalget:
Helle Skjerbæk, tlf. 45 97 31 34, e-mail: hsk@ltk.dk
- Personaleafdelingen:
Kim Bjernvig, tlf. 45 97 32 24, e-mail: kbj@ltk.dk

P.S. I kan også finde abc'en i kommunens informationsdatabase under Kommunen på tværs.

BILAG 2: ARTIKLER i PERSONALE- BLADET NB 2001-2003

REFERATER AF TEMAMØDER

**Temamøde den 7. februar 2002 for medlemmer af
PTSU, HSU og SU:**

**”Fra stillingsannonce til ansættelsessamtale”
v/Michel Steen Hansen, byrådsmedlem og formand
for Ligestillingsudvalget i Ringsted Kommune**

25 SU-medlemmer var mødt frem til et par spændende timer sammen med oplægsholderen, Michel Steen-Hansen, Ringsted Kommune.

Personalechef Zita Korsholm og formanden for Ligestillingsudvalget Helle Skjerbæk indledte mødet.

Zita Korsholm fandt mødets tema yderst relevant, fordi det er vigtigt at sikre de bedste muligheder for at få ansat ”den rigtige” medarbejder. Forskellighed gør stærk, hvis vi er opmærksom på at udnytte fordelene. Forskellighederne betyder nemlig, at chancerne er større for, at vi på arbejdspladsen kan supplere hinanden, og at vi har netop de profiler, der er brug for til de forskellige opgaver. Det gælder også forskellighed med hensyn til køn.

Helle Skjerbæk nævnte to grunde til, at Ligestillingsudvalget ønsker fokus på *ansættelser – set fra en ligestillingssynsvinkel*:

- For det første er det et mål i kommunens *ligestillingspolitik*, at begge køn så vidt muligt skal være repræsenteret på de enkelte arbejdspladser, og kommunen ønsker at give plads til forskellighed. Begrundelsen er, at de menneskelige ressourcer udnyttes bedst på kønsblandede arbejdspladser. Det giver bedre kvalitet i arbejdet og et bedre arbejdsklima – og det er til gavn for os selv og borgerne.

Det er ved ansættelser, vi har mulighed for at rette op på den meget skæve kønsfordeling på kommunens arbejdspladser og give plads til ansøgere fra etniske mindretal eller med et handicap. Derfor er det så vigtigt at tænke på ligestilling på ansættelsesområdet.

- For det andet skal vi arbejde med det nye begreb *mainstreaming*, som er et hovedprincip i ligestillingsloven fra 2000. *Mainstreaming* betyder, at ligestilling skal ind i ”hovedstrømmen”, dvs. at vi skal indtænke/integrere ligestilling på alle områder. Et af de områder, hvor det kan give gode resultater at arbejde med *mainstreaming*, er ansættelsesområdet.

I dag skal begge køn være repræsenteret, når vi sammensætter ansættelsesudvalg og indkalder ansøgere til samtale til ledende stillinger. *Mainstreaming* betyder, at vi skal gå videre og se *hele* ansættelsesprocessen ud fra en ligestillingssynsvinkel, lige fra stillingsannoncen skrives og til ansættelsessamtalen og udvælgelsen af ansøgerne.

Formanden for Ligestillingsudvalget i Ringsted Kommune, byrådsmedlem Michel Steen-Hansen fortalte herefter i sit oplæg: **”Blandet køn giver pote – kønsvurder din beslutning”** om Ringsted Kommunes erfaringer med et *mainstreamings*projekt på ansættelsesområdet og om nogle af de konkrete resultater, bl.a.

- udarbejdelse af en debatpiece: ”Blandet køn giver pote”

- udvalgets logo: Strandløven og den lækre sild

- en testudgave af en håndbog: ”Ansættelse med omtanke” til alle ansatte i Ringsted Kommune, som i den

endelige udgave også har sat fokus på minoriteter med undertitlen: ”Mangfoldighed bærer frugt”

- en pjece om stillingsannoncer: ”Som du råber, får du svar”

- en folder til ansættelsesudvalg og ansøgere: ”Job-samtale i Ringsted Kommune”. Folderen var udsendt med invitationen til mødet, og Ligestillingsudvalget og Personaleafdelingen i Lyngby-Taarbæk Kommune overvejer at anvende den som ”model”.

Fra oplægget følger et lille uddrag af Michel Steen-Hansens ”points”:

* Ansættelsespolitikken skal ikke bare udsendes som en pjece/folder, der bliver sat ind på en hylde blandt alle de andre kommunale politikker

* Der skal skabes debat om ligestilling - f.eks. ansættelsesprocessen - på den enkelte arbejdsplads, i de enkelte forvaltninger/afdelinger/institutioner osv.

* Processen skal være handlingsrettet over for de enkelte medarbejdere – gør dem interesserede, gerne ved lidt provokation, som sætter nye tanker i gang. Det er vigtigere end et korrekt teoretisk begrebsapparat.

* Det drejer sig om at skabe grundlag for holdnings- og adfærdændringer.

* Det skal løbende drøftes, hvad ligestillingen helt konkret betyder for mænd og kvinder, for de etniske minoriteter og de handicappede

* Mainstreaming betyder, at ligestilling skal ind ”i feltet” – ligestillingsarbejdet skal være en integreret del i hele processen. At tage ”kønsbriller” på er det samme som mainstreaming.

* Det er vigtigt at inddrage og have opbakning fra ledere på alle poster, således at forankringen er på plads - også på det politiske niveau.

* En debatpjece, der fortæller, hvad der bør ændres, kan anvendes som et vigtigt redskab i arbejdet. Alle, og specielt medlemmer af ansættelsesudvalg, bør have mulighed for at komme med bemærkninger og deres forslag til indhold inden den endelige udgave.

* ”Som du råber, får du svar”- formulering og sprogbrug ved annoncering er vigtig og kan bruges til at tiltrække ansøgere af det andet køn.

* Pas på faldgruber i ansættelsessamtaler, som vi alle ubevidst kan falde i. En videnskabelig undersøgelse har vist, at kvinder får mindre taletid, bliver afbrudt oftere, og oftere får stillet personrelaterede spørgsmål. Det er en uretfærdig forskelsbehandling.

* En folder kan ”advare” og vejlede ansættelsesudvalgene om faldgruber. Den skal være i handy format – kunne hænge på opslagstavlen – og den skal være synlig, når den udsendes, så den ikke drukner blandt alt det andet papir.

* Hvordan modtager vi de nyansatte?

* Hvad lærer vi af dem, der siger op eller bliver sagt op - hvad er gået galt!

Efter oplægget blev der arbejdet i grupper, dels med kønsvurdering af 3 annoncer fra Lyngby-Taarbæk Kommune, dels med forslaget om en folder til ansættelsesudvalgene.

Det medførte en livlig afsluttende debat, hvor det bl.a. blev anført, at der fremover vil blive stillet større krav til, hvordan vi annoncerer, specielt set i lyset af, at det bliver sværere at få gode nye medarbejdere, fordi de årgange, der er på vej ud på arbejdsmarkedet, er mindre.

Personaleafdelingen orienterede om tiltag og overvejelser på området.

På grundlag af debatten på mødet ønsker Personaleafdelingen og Ligestillingsudvalget at arbejde videre med udarbejdelse af en folder til ansættelsesudvalgene.

SU-medlemmer efterlyses til at indgå i dette spændende arbejde.

Bent Madsen

Medlem af Ligestillingsudvalget

**Temamøde den 23. april 2002:
"Gennem Østrogenmuren"
v/Cecilie Frøkjær, journalist og forfatter**

Cecilie Frøkjær, journalist og forfatter til bogen "Gennem Østrogenmuren" var oplægsholder ved Ligestillingsudvalgets temamøde tirsdag den 23. april 2002 på Stadsbiblioteket.

Det blev en meget morsom og åbenhjertig eftermiddag for de ca. 100, som havde tilmeldt sig.

Cecilie Frøkjær indledte med at stille spørgsmålet, om forskellen på mænd og kvinder nu er så stor? Selv var hun ikke i tvivl: Vi er forskellige køn allerede fra fødslen, og det er et livslangt projekt at leve sammen. Alle, der lever i et parforhold, ved, at det er en potentiel krigszone, hvor forhandlingsteknik er det eneste, der kan begrænse antallet af døde og sårede!

Hun belyste sin påstand med et hverdageksempel: I begyndelsen af sit parforhold glattede hun som sædvanligt med omhu sine plasticindkøbsposer og foldede dem fint, inden de blev lagt i skuffen, men hendes mand krøllede dem sammen og proppede og stoppede poserne ned i samme skuffe. Det havde ført til konflikt. Hvem har ret? Selve spørgsmålet er håbløst - og hun fandt ud af, at emnet ikke var konflikten værd, og lever i dag med sin plasticposeskuffe, der eksploderer, når man åbner den.

Hendes konklusion var, at man skal vælge sine konflikter med omhu og gemme dem til noget, der virkelig gælder. Man må gøre sig klart: Hvad kan jeg **absolut** ikke leve med? Og selv om det er svært, er det vigtigt at fastholde udgangspunktet – at man i et parforhold vil hinanden det bedste

Billedligt kan problemstillingen beskrives således: Vi leger sørøverleg, men mænd har klappen for det ene

øje, og kvinder har klappen for det andet. Mænd og kvinder ser verden vidt forskelligt.

Mænd har kikkertsyn. De kan kun se lige ud og fokusere på én ting ad gangen. Det var nok nyttigt, da de skulle skyde dyr i fortiden, men giver visse problemer i dag.

Et eksempel: En venindes mand glemmer at se, hvad der findes i køkkenskabene og gør derfor altid sine indkøb fra bunden - ud fra devisen, at det er bedre ikke at mangle noget end at have for meget. Med det resultat, at køkkenbeholdningen pt. omfatter ikke mindre end 12 glas hele muskatnødder, et utal af dåser med flåede tomater og lasagneplader nok til at belægge ½ fodboldbane.

En anden veninde stiller alt, hvad der skal gøres, foran hoveddøren eller lægger det på mandens stol – så er der en chance for, at han ser det.

Kvinder må til gengæld have en særlig medfødt DNA-streng, der omfatter rengøringsstandard – kvinder er udpræget rengøringsgeneraler, der vil bestemme hvornår, hvor og hvordan - For det skal gøres på VO-RES måde!

Mange har "ærlighed" øverst på listen over, hvad der kan få et parforhold til at fungere, men efter Cecilie Frøkjærs opfattelse er det måske snarere "lydhørhed", der bør stå øverst, så vi prøver at sænke paraderne og acceptere den andens særheder og "klappen for det andet øje" i stedet for at fortsætte med muderkastning og de samme argumenter. Lydhørhed giver de mindst slidsomme parforhold, hvor der boses mindst.

I bogen siger Hella Joof: Man kan ikke få det hele på en gang. Man må vælge: Hvad vil jeg ha' NU?! - Ret? Fred? Sex? Eller ha' ændret noget?

Cecilie Frøkjær opfordrede alle tilhørerne til at lære sig selv bedre at kende, bl.a. ved at stille sig selv

spørgsmålet: Hvad kommer jeg selv med? Det kan være irriterende at skulle se på og acceptere de ikke særligt charmerende sider ved en selv, men det er nødvendigt at kende sine begrænsninger og lave sine egne "færdselsregler" for parforholdet, der virker! F.eks. må man lære at leve fornuftigt med sin jalousi. Det forudsætter, at både mænd og kvinder lærer at lukke munden op og sige, hvad der er i vejen. På den måde slipper vi for tåbelige misforståelser med at afkode den andens signaler.

Cecilie Frøkjær fandt, at det i en krisesituation altid er en god ide at starte med at sætte sig ned og tude - derefter er der basis for at se det hele lidt mere klart.

Det handler i høj grad om at vælge. Fravælge usikkerheden og tilvælge nye muligheder. Men det kræver mod at ændre på tingene og leve sit liv godt. Det er lettere at blive siddende, hvor vi er. Vi sammenligner os med andre – som er meget bedre – og opgiver. Men de andre – også kvinderne i bogen – har også mødt modstand og har overvundet den. Det virker at gøre noget. Det kan godt være, at alting ikke lykkes – men prøv!

I den efterfølgende debat var der usædvanlig mange spørgsmål og kommentarer fra salen.

Et af de første SPØRGSMÅL var: Hvorfor skrev du bogen?

Cecilie Frøkjær svarede, at hun havde lyst til at skrive om kvinder, der har gjort noget - manifesteret sig – trådt ud af vrirnen. Det viste sig, at disse usædvanlige kvinder inde bag facaden ligner alle os andre. F.eks. kunne Renée Toft Simonsen på et øjeblik nævne mindst 30 punkter, hvor hun var utilfreds med sit udseende. Men det er ingen klynkebog, for det hjælper at grine sig fra noget, ud af eller igennem det, som kan være svært. Pointen er: hvorfor ikke starte med at være tilfreds med det, man har?! Tag dig selv alvorligt, men undgå at være selvhøjtidelig.

Et andet spørgsmål: Oplever du, at klicheen "kvinde er kvinde værst" er sand?

Cecilie Frøkjær: Nej, med kvinder oplever jeg oftest det genkendelige - solidaritet, klap på skulderen, forståelse. Men naturligvis er der samarbejdsproblemer mellem kvinder nogle steder - ingen tvivl om det. Et problem på kvindearbejdspladser er, at kvinder tit er bange for at tage konflikter. Bange for at nogen bliver sure. Journalisten og forfatteren Anne Knudsen har engang sagt herom: Sig, hvad du mener! OK, nogle bliver sure – OG HVA' SÅ? – så må de blive sure. Det får man jo ikke sorte tænder af. Alternativet er ofte, at man selv bliver sur – og så kan det jo lige så godt være de andre, der bliver sure.

Et par KOMMENTARER fra salen:

(En mand): Vi er alle konkurrenter, og man må gøre sig klart, at ud af 100 kollegaer vil 10 måske hade en, eller ikke synes om en. En mand griber det an på den måde, at han vil sige det han mener, og på den måde får han straks identificeret "fjenderne".

En anden kommentar: Kvinder bliver ofte mødre for deres mænd.

Cecilie Frøkjær's bemærkning: Det er der ingen mænd, der har bedt om! Kvinders trang til at have kontrol/"overkommandoen" betyder, at de ofte har travlt med at lave deres mænd om og gøre ting, de ikke har bedt om, f.eks. skrive julekort til hele mandens familie.

Kvinder har måske også større drømme og bliver skuffede, når de ikke opfyldes. De håber, at nogen eller noget udefra skal komme og frelse dem. Mænd ved, de skal vælge og er mere realistiske: AHA, det er jo sådan, det er - og accepterer dermed livet, som det er.

Der burde være et fag i skolerne om konfliktløsning og parforhold.

Cecilie Frøkjær sluttede med et godt råd – at holde ”kæresteråd”: At for alt i verden finde eller tage sig tid til at spørge hinanden: Hvordan har du det egentlig? Og have tid til at lytte til svaret. TID er et nøgleord for et godt samvær. At ville gøre alt på én gang resulterer i nedsmeltning.

Helle Jørgensen, Ligestillingsudvalget

Temamøde den 18. september 2002:

”Kald mig bare Mads”

v/ Mads Keiser, skuespiller og stand-up komiker

Ca. 120 tilmeldte mødte glade op i Chr. Winther Salen i Kulturhuset. Med alt held blev der lige plads til alle, da mødet blev holdt i en mindre sal end forventet. Ligestillingsudvalgets formand, Helle Skjerbæk bød velkommen.

Det er utrolig svært at referere Mads Keisers foredrag. Det gik stærkt, det var morsomt, og det blev sagt i et tonefald og med en mimik, som var enormt underholdende... Så det følgende er kun nogle stikord, som umuligt kan gengive stemningen og humoren i foredraget.

Mads Keiser lagde ud med at fortælle, at man ikke kan ændre på forskellen mellem mænd og kvinder – men man kan prøve at grine lidt af den! De gamle grækere mente, at der kun var ét køn – mændene. Hvis moderen fik meget varme under graviditeten, ”hævede” hun godt, og resultatet blev en dreng. Ellers fik hun en pige. Kvinden var altså en ufærdig mand. Derfor skulle hun sidde pænt og måtte ikke skræve, for så risikerede man, at det manglende faldt ud og hun blev til en mand!

Om sin baggrund fortalte Mads Keiser, at han oprindeligt er uddannet som skuespiller fra Statens Teaterskole. Han var ansat i to år på Det kongelige Teater,

men det var ikke lige ham. Siden har han arbejdet som stand-up komiker, tv-vært m.m. og arbejder i dag med idéudvikling og programtilrettelæggelse på DR og TV2.

I sit job fik Mads Keiser til opgave sammen med tre kvinder at lave et talk-show om forskellen mellem mænd og kvinder. For at få nogle idéer og finde ud af, om der overhovedet er forskel på mænd og kvinder, hvilke forskelle der er osv. sendte de spørgeskemaer ud med to spørgsmål. De to køn skulle svare på: Hvad er det værste og det bedste ved det andet køn? Der var tre linier at skrive på, og det var nok til mændene, mens kvinderne havde udnyttet hvert eneste sted på papiret til at svare på spørgsmålet om, hvad det værste ved mænd er - hvorimod de gode ting ved mænd næsten ikke kunne udfylde de tre linier. Måden at bevare spørgsmålene viste i sig selv, at der er en forskel på mænd og kvinder!

Det var i høj grad det samme, kvinderne var irriterede over ved mændene, f.eks.: at de er pjevsede, når de er syge, de kan ikke finde noget, de kan ikke finde på gaver (f.eks. havde nogen købt et Krak kort og en anden en brugt dypekoger til kæresten), de kan ikke sortere vasketøj, og så den med toiletbrættet. For mændenes vedkommende var det bl.a. irriterende, når kvinder lægger hænderne på handskerummet i bilen ved opbremsninger, når de vil spørge om vej – og når de vil lave om på manden.

Mads Keiser kom i den forbindelse med følgende bemærkning: Når en kvinde gifter sig, gør hun det, fordi hun tror, at han ændrer sig.... men det gør han IKKE. Derimod, når en mand gifter sig, gør han det, fordi han tror, hun IKKE ændrer sig.... men det gør hun!

I forbindelse med talk-showet brugte deltagerne også deres egne erfaringer. F.eks. spurgte de hinanden, hvad mænd og kvinder foretager sig, når de er sam-

men. Mændene holder frikvarter med billard el.lign., mens kvinderne snakker! Mads Keiser havde prøvet at spille den omvendte rolle og havde spurgt en anden mand, hvor han havde købt den pæne trøje, han havde på, og om de kunne følges ad på toilettet. Det var der kommet nogle sjove oplevelser ud af.

Mads Keiser har desuden studeret forskellige teorier om baggrunden for forskellen mellem mænd og kvinder. Ifølge hjernebjælke-teorien er mænds og kvinders hjerner lige store, men hjernebjælken, som sender beskeder mellem de 2 hjernehalvdele, er forskellig. Mænd har kun én stor bjælke, mens kvinder har et meget fintmasket net. Mads Keiser mente, denne forskel stammede tilbage fra jæger/samler-samfundet, hvor mændene kun skulle tænke på én ting: fang dådyret!, mens kvinderne skulle foretage sig mange ting samtidig: samle urter, holde ilden ved lige, passe børn og lave mad. Mænd har stadig et kikkert-syn. Kvinder bruger mange flere ord og kan stille spørgsmål, som manden ikke kan svare på, f.eks.: Kalder du det at gøre rent?!

Da vi forlod temamødet, havde vi fået rusket godt op i lattermusklerne og følte os lidt bedre rustet til at leve med forskellen mellem mænd og kvinder.

*Helle Skjerbæk og Cathrine Falster,
Ligestillingsudvalget*

Temamøde d. 3. februar 2003:

”Næde kvinderne ligestilling – eller blev det en midlertidig sejr?”

v/Hanne Reintoft, socialrådgiver, tidl. folketingsmedlem, forfatter m.m.

Hanne Reintoft var oplægsholder på Ligestillingsudvalgets temamøde d. 3. februar 2003. Udvalgets formand Helle Skjerbæk bød velkommen og omtalte Hanne Reintofts mangesidede arbejde og store

politiske og sociale engagement: som medlem af Folketinget i 8 år, socialrådgiver, initiativtager til Mødrehjælpen af 1983, redaktør af Danmarks Radios sociale brevkasse siden 1976, forfatter m.m.

Hanne Reintoft tog udgangspunkt i den generelle kvindeundertrykkelse helt tilbage fra Reformationen, hvor kvinderne stort set ikke havde nogen rettigheder overhovedet, og frem til i dag. Vi har opnået resultater i Danmark og de øvrige nordiske lande på en række områder, men globalt set er vi ikke kommet så forfærdelig meget længere. Her kan eksempelvis nævnes flygtningepolitikken og ligestillingsproblematikken omkring kvinder af anden etnisk herkomst; to meget markante områder, hvor ligestilling langt fra har fundet fodfæste. Der dør stadig en kvinde i verden hvert minut i forbindelse med fødsel, abort eller svangerskab. Fattigdom er i høj grad et kvindeproblem, både herhjemme (de enlige mødre) og i andre lande.

Reformation eller ej: Det begynder i det 20. århundrede at gå den rigtige vej omkring kvindernes rettigheder og indflydelse i Danmark. I flæng kan nævnes: råderet over egen formue, forældremyndighed over egne børn, åbning af universiteterne, og ikke mindst den kvindelige stemmeret. Ser man på det i et historisk perspektiv, er kvindernes kamp uden side-stykke. Man må huske på, at der er tale om mange, mange årtier, hvor resultaterne ganske langsomt er blevet synlige. Det har kostet mange kræfter og ydmygelser overhovedet at nå så langt.

En af de vigtige faktorer var, at kvinderne begyndte at organisere sig, hvilket var en stor opgave på daværende tidspunkt. Først kom Husligt Arbejderforbund, senere Kvindeligt Arbejder Forbund, som i dag indgår i FOA. Ord, der ofte sættes i forbindelse med denne periode, er: Kvindekamp, rødstrømper, 68-oprøret.

Sideløbende med kvindekampen opstod diskussionen kvinderne imellem: ”Var det nu også det hele værd?”; ”Skulle man nu også slå sig løs på arbejdsmarkedet?”; ”Svigtede man ikke de hjemlige/kvindelige værdier?”; ”Forsømte man ikke børnene?” osv.

Som alle ved, kom kvinderne ud på arbejdsmarkedet. Diskussionen for og imod fandt sit leje, og 60'erne var præget af højkonjunktur, hvilket betød flere i arbejde og en generelt større efterspørgsel på arbejdskraft – også den kvindelige.

Herefter opstod problemerne på arbejdspladserne. Nu skulle kvinderne til at kæmpe mod daglig diskrimination, mangel på accept/respekt. Accepten af kvinderne i arbejdsmæssigt regi var langsom, men kom stille og roligt.

Hvor er så kvindekampen i dag? Jo, der er stadig meget at kæmpe for. Bl.a. den frie abort, hvor der i øjeblikket finder en voldsom debat sted i USA med abortmodstandere. Andre områder, hvor der i dag er behov for at få kvinderne til at gøre en indsats, er løn og pension, hvor der stadig er for mange og for store forskelle mellem mænd og kvinder. Et tredje eksempel er volden mod kvinder, et forsømt område på mange punkter. I ¼ af alle opløste ægteskaber har der været vold. Det er ikke nok at oprette nogle få krisecentre for kvinderne, der skal også være mulighed for at fjerne de voldelige mænd fra hjemmet og tilbyde dem behandling.

Hanne Reintoft fandt, at den generelle ligestillingsdebat bør tage højde for, at der også skal være plads til forskellighed mand og kvinde imellem, og at der findes både mandlige og kvindelige værdier. Nogle kvinder er efter hendes opfattelse for ”feministisk” indstillet. Men i dag gavner det ikke at have ekstremt feministiske holdninger, i dag er det den humanpolitiske situation, der er toneangivende globalt set. Det skal dermed ikke være sagt, at der ikke skal kæmpes

kvindepolitisk. Det er bare på andre, men lige så vigtige fronter.

Hanne Reintoft sluttede af med at understrege, at det ikke er en selvfølge, at en vundet kamp er vundet for altid. Derfor: kæmp videre og hold fast i de rettigheder, der er opnået, bl.a. retten til fri abort.

Efter foredraget var der en lille pause, hvorefter en livlig debat og spørgelyst blandt de ca. 60 deltagere afsluttede et glimrende indlæg i ligestillingsdebatten.

Det er blevet sagt om Hanne Reintoft, at hun foruroliger de intetanende og beroliger de bekymrede med råd og dåd. Det oplevede vi en smagsprøve på denne eftermiddag. Tak til Hanne Reintoft.

Henrik Bomholt

Medlem af Ligestillingsudvalget

BOGLISTE

Ligestillingsudvalget har i årenes løb købt en række bøger og andre publikationer med relevans for udvalgets arbejde – f.eks. bøger af oplægsholdere på vores temamøder og andre aktuelle debatbøger.

I 2001 gav vi mulighed for, at andre ansatte kan låne bøgerne, når udvalgets medlemmer har læst dem. Ud-lån sker ved henvendelse til Ligestillingsudvalgets sekretær, Ulla Petersen, Personaleafdelingen, lokal 3213 eller e-mail: ulp@ltk.dk. Lånetiden er 1 måned.

Vi har udarbejdet en samlet oversigt over alle publikationerne. Der skulle være noget for enhver smag. Så hvis du mangler lidt inspirerende læsning til weekenden eller din næste ferie, vil vi foreslå, at du kigger listen igennem og kontakter Ulla Petersen.

Ligestillingsudvalget ønsker god læselyst!

Ligestillingsudvalgets bogliste 2002

(bøger markeret med * har været omtalt i NB)

Bogtitel	Forfatter – evt. forlag/udgiver og årstal
Børn, løgn og kvinder – et opgør med ligestillingsbegrebet*	Lone Nørgaard, 2001
Dagens kvindelige ledere	Gunilla Arhén
De kommunale indsatser på ældreområdet for etniske minoriteter	Charlotte Egeblad
Den umulige samtale - sprog, køn og magt i jobsamtaler*	Jann Scheuer
De stakkels børn	Gideon Zlotnik
Det angår os alle	Socialministeriet – pjece
Ej blot til lyst – pornografi i et ligestillingsperspektiv	Videnscenter for Ligestilling – pjece, 2001
Erfaringer fra et udviklingsprojekt om familievenlige arbejdspladser	Helle Holt og Ivan Thaulow
Far, mor, børn og arbejde	Kirsten Poulsgaard
Fisseflokket	Linda Norman Skugge, Belinda Olson og Brita Zilg (red.) – antologi
Gennem Østrogenmuren*	Cecilie Frøkjær
Godt begyndt...	Agnete Andersen og Søren Carlsen
Godt begyndt 2	Agnete Andersen og Søren Carlsen
Fremtidens familiepolitik/Barndommen kan ikke udsættes....	HK-debatbog
Her går det godt – send flere penge	Anne Knudsen
Hva' nu, mand – mandeforskning og ligestilling	Videnscenter for Ligestilling – pjece
Hvor går grænsen? – køn og arbejdsliv i forandring	Bodil Bjerring, Pernille Bottrup, Helle Holt, Vibeke Kold (red).2000
Kvindens forunderlige rejse	Hanne Faldborg
Kvinder og mænd	Danmarks Statistik, Arbejdsmarkedsstyrelsen og Ligestillingsrådet
Kvinder, køn og forskning - Temanummer om Mainstreaming	Hilda Rømer Christensen (red.)
Kvinder og økonomi	Anne-Grethe Christensen, Danica
Kvinder 2000: Ligestilling, udvikling og fred i det 21. århundrede (Den 23. særlige samling af FN's generalforsamling)	Udenrigsministeriet, 2000

Kvindens arbejdsvilkår – resumé af nogle undersøgelser om barrierer og muligheder for kvinder på arbejdsmarkedet	Grete Korremann, AKFs forlag 1988
Køn og vold – om voldsforskning i Danmark	Videnscenter for Ligestilling – pjece, 2001
Mainstreaming -fra strategi til praksis	Videnscenter for Ligestilling – pjece, 2001
Maskuliniteter - køn og kunst*	Rune Gade (red.) – antologi, 2001
Mere end ord – ideer og redskaber til ligestillingsredegørelser og organisationsudvikling	Kommunernes Landsforening m.fl., 1997
Metoder til mainstreaming	Videnscenter for Ligestilling – pjece, 2001
Midt i strømmen – om ligestilling, mainstreaming og mangfoldighed*	Helle Skjerbæk (red.) – antologi, 2001
Min søsters migræne	Hanne Vibeke Holst
Mod min vilje*	Monja Abdel, 2000
Morgendagens ledelse – værdier og vilkår blandt mandlige og kvindelige kommunale topledere	Kommunernes Landsforening, 1995
Nu er det NOK - SÅ er det sagt*	Anita Frank Goth, Karen Maclean, Lene Myong Petersen, Katrina Schelin (red.) – antologi
Overgange – beretninger om at blive ældre*	Charlotte Jørgensen (red.) – antologi
Pigerne og drengene	Bertill Nordahl
Pikstormerne*	Niels Ulrik Sørensen (red.) – antologi
Stenene i nakken*	Bertill Nordahl
Så langt? Så godt? Hvad nu? Håndbog	Bente Schwartz
Så langt? Så godt? Hvad nu? Pjece	Bente Schwartz
Tarzan i damejunglen*	Bertill Nordahl
To køn - lige vilkår – Grøn/Gul/Lilla	Centralrådet for statens samarbejdsudvalg
Uddannelse – vejen til lighed?	Ruth Emerik, Aalborg Universitetscenter 1986
Vejen til ligestilling	Jytte Jonas
Ære og skam*	Naser Khader

BOGANMELDELSER

BØRN, LØGN OG KVINDER

af Lone Nørgaard

Lone Nørgaard har skrevet bogen ”Børn, løgn og kvinder – et opgør med ligestillingsbegrebet” fordi hun mener, der endnu mangler at blive løftet et par slør, sagt et par sandheder og punkteret et par myter om par og forplantning. Bogen er noget usammenhængende og de enkelte kapitler er meget forskellige i substans og kvalitet. Bogens sidste kapitler indeholder Lone Nørgaards opgør med ligestillingsbegrebet og referencer fra den seneste kønspolitiske debat. I disse kapitler berøres en lang række relevante emner, og selvom ens eget standpunkt ligger langt fra Lone Nørgaards ofte meget unuancerede opfattelse af ”sandheden”, så lever bogen op til sit mål ved at være et vedkommende indlæg i debatten om kvinder og kvindeliv.

Bogen tager afsæt i seks drengemødres personlige beretning om det at have sønner. Det efterfølgende kapitel handler om ønsket og drømmene om at få børn kontra realiteten ved at have børn. Tredje kapitel omhandler kvinders reproduktive muligheder og rettigheder baseret på et interview med cand. med. Bente Holm Nielsen. De sidste kapitler er som nævnt rimeligt vellykkede og rummer en mængde provokerende udsagn, der sætter skub i den indre dialog, og giver en lyst til at debattere kønspolitik endnu en gang!

Helle Jørgensen, Planafdelingen

DE STAKKELS BØRN

- Den psykologiske lavalder – Den daglige hjernevask

af Gideon Zlotnik

Bogen henvender sig primært til voksne med ansvar for børn og unge, men kan med udbytte læses af alle, som interesserer sig for børns og unges vilkår i det moderne samfund.

Bogens forfatter Gideon Zlotnik har 30 års erfaring i børnepsykiatri som speciallæge, administrerende overlæge på den børne- og ungdomspsykiatriske afdeling på Glostrup sygehus, som konsulent og underviser. Han tager udgangspunkt i børns og unges færden samt påvirkninger udefra. Bogen er ikke en videnskabelig afhandling, men et personligt fagligt debatindlæg og et oplæg til dialog. Zlotnik anklager de voksne, som påvirker børns og unges hverdag, samt medieverden, reklamebranchen, legetøjsfabrikanterne m.m.

Zlotnik gør opmærksom på to centrale forhold, nemlig den psykologiske lavalder og den daglige hjernevask, som stressfremkaldende elementer i familien, daginstitutionerne og skolen.

Zlotniks påstand er, at der er 20% børn og unge, som ikke har det godt, som er svage og sårbare, og som udvikler stress- og angstsymptomer. Hvis det er rigtigt, er der noget galt i Danmark og Dybbøl Mølle maler helt af h..... til.

På landets børne- og ungdomspsykiatriske afdelinger er der sket en klar stigning i henviste børn og unge. Den 1. december 1997 var antallet 1362, mod 696 børn den 15. november 1995 - en fordobling på 2 år.

Teoretisk kan den udvikling skyldes flere forhold. Er det en reel stigning? Eller er der flere specialister, som stiller flere diagnoser? Er der flere stressede børn? Eller er det forældrene, der er mere opmærksomme? Eller er problemet bare synliggjort? Er skolen blevet for lang og smal?

Zlotnik mener, at folkeskolen er blevet for ”lang” (skolepligten) og ”smal” (ikke rummelig), sideløbende med boglige krav, stigende tempo og indhold. De

”svage og ukoncentrerede” elever kan i første omgang ikke følge med og mister interessen, motivationen, selvtilliden og troen på deres fremtid. Nogle af dem bliver deprimerede. Andre føler sig nærmest forfulgte, misforstået. De reagerer med uro, aggressivitet og asocial adfærd. Således begynder udstødning og mobning i skolen, som kan ende med sociale tabere i voksenlivet.

Det her er et af de eksempler, som Zlotnik påpeger i sin bog. Det betyder rigtig meget og i rigtig lang tid i vores børns og unges liv. Lyngby-Taarbæk Kommune bryster sig af at have de bedst læsende elever i landet, men er de også de lykkeligste? Bogens budskab er, at der er et stigende antal børn og unge, som ikke har det godt, og at det er samfundets opgave at se nærmere på det. Det gør bogen – og den giver forslag til forandringer.

Anmeldt af Dorte E. Hovland, Mølleåværket

MASKULINITETER

– Køn og Kunst

Redigeret af Rune Gade

Som bekendt skal Ligestillingsudvalget søge at fremme ligestillingen blandt kommunens ansatte – også de ansatte mænd! Derfor vil vi gerne læse og anmelde bøger om køn og ligestilling, som kan være inspirerende for de mandlige ansatte.

Problemet er, at der ikke har været ret mange af den slags bøger. Så da vi fandt en annonce for bogen ”Maskuliniteter – køn og kunst”, købte vi straks bogen. Ud fra annoncen og teksten på bogens bagside tegnede læsningen til at blive en spændende oplevelse. Her er et udpluk:

” Har kønnet nogen betydning for kunsten? Gør det nogen forskel, om et kunstværk er skabt af en mand eller en kvinde? Er der forskel på, hvordan mænd og kvinder oplever billeder og kunstværker? .. Kan kunsten medvirke til at kritisere stereotype fremstillinger af maskulinitet og feminitet?

Denne antologi ... lægger i særlig grad vægt på, hvordan mænd og maskulinitet har præget kunsten og den visuelle kultur, og hvordan mænd og maskulinitet er blevet tematiseret i en række moderne værker.

Antologien giver eksempler på, hvordan billeder og kunstværker kan analyseres i relation til køn. ... Først og fremmest er antologien dog et debatoplæg – med en række diskussioner af kønnets relevans for forståelsen af kunst og billeder i dag.”

Således opmuntret gav jeg mig i kast med bogens artikler. Det viste sig hurtigt, at det var vanskelig kost at fordøje. Sproget var mange steder så ”kunstnerisk/kunstigt”, at det i sig selv var en barriere for at forstå og tilegne sig indholdet. Og så var der billederne! Nogle af dem var jeg nødt til at lægge et stykke papir over, mens jeg læste teksten på den modsatte side, for at undgå at genere den pæne pige, der sad ved siden af mig i toget, med noget, der mindede ret så kraftigt om pornografiske motiver.

Jeg *har* læst hele bogen, men jeg vil ikke påstå, at jeg kan give en fornuftig anmeldelse af den, eller at jeg nu er i stand til at svare på de spørgsmål, som er stillet på bagsiden.

Måske andre – mandlige (?) – læsere vil få mere udbytte af læsningen. Alle ansatte er i hvert fald velkomne til at låne bogen hos Ligestillingsudvalgets sekretær, Kim Bjernvig, tlf. 45 97 32 24, e-mail: kbj@ltk.dk

Helle Skjerbæk

MIDT I STRØMMEN

– En antologi om ligestilling, mainstreaming og mangfoldighed

Redigeret af Helle Skjerbæk

”Midt i Strømmen” handler om ny strategi og nye metoder i arbejdet for ligestilling mellem mænd og kvinder. Den nye strategi – mainstreaming – går ud på, at overvejelser om køn og ligestilling skal indarbejdes som et naturligt element i arbejdet på alle områder og niveauer, både i planer og politikker og i det daglige arbejde.

Den nye ligestillingslov fra år 2000 pålægger alle offentlige myndigheder at arbejde med mainstreamingstrategien inden for deres område. Bogens formål er at give inspiration og ideer til dette arbejde.

Bogen indeholder 13 artikler, som fortæller om både teori og praksis. Artiklerne giver svar på spørgsmål som: Hvad betyder mainstreaming? Hvad kan vi bruge det til? Hvordan griber man arbejdet an? Hvilke problemer støder man på, og hvilke fordele kan man opnå?

Der beskrives metoder, ideer, eksempler og erfaringer fra mange forskellige områder i staten, kommunerne, fagbevægelsen, forskningsverdenen m.fl. En af artiklerne beskriver arbejdet med ligestilling og mainstreaming i Lyngby-Taarbæk Kommune. Artiklen er bl.a. baseret på kommunens ligestillingsredegørelse 2001.

Der er lagt vægt på mangfoldighed, da mainstreaming indebærer, at tankerne om ligestilling skal indgå i så mange sammenhænge i samfundet som muligt. Et par af overskrifterne på artiklerne kan illustrere dette:

- Nyt land, nye udfordringer og bedre kvalitet (Ligestillingsafdelingen)
- Mainstreaming – et nyt vaskepulver? (KL)
- Den er god nok – AF kan bruge den ny strategi (Arbejdsmarkedsstyrelsen)

- Det er guld værd for ledelsen! (Fagbevægelsens interne uddannelser)

Artiklerne viser, at de positive virkninger ved at bruge mainstreamingstrategien rækker langt ud over det rent kønsspecifikke - mainstreaming fører til kvalitetsforbedring i arbejdet.

Helle Skjerbæk

MOD MIN VILJE

Af Monja Abdel

Bogen ”Mod min vilje” af Monja Abdel er baseret på virkelige begivenheder. Med udgangspunkt i sin storesøsters oplevelser har Monja Abdel skrevet en bog om en ung nydansk pige, der bliver tvunget ind i et ægteskab. Pigen tror, hun skal på ferie med sine forældre i deres hjemland efter 10. klasse, men får pludselig at vide, at hun skal giftes med en ukendt fætter tre dage senere. Først efter et helt år med både fysisk og psykisk mishandling kommer hun tilbage til Danmark.

Monja Abdel har skrevet bogen for at fortælle, hvad der kan ske, når en nydansk pige bliver tvunget eller presset ind i et ægteskab, som forældrene har arrangeret. Hun håber, at disse unge piger vil begynde at turde tro på, at det er deres eget og ikke deres forældres liv, de skal leve, og at de vil turde og kunne træffe deres egne valg, selv om det også har en pris.

Bogen giver et indblik i nogle af de alvorlige problemer, der kan opstå i forholdet mellem mennesker med meget forskellige livsholdninger og kulturel baggrund. Den er skrevet enkelt og nøgternt, og de 70 sider er hurtigt læst. Men indholdet er gribende. Det er en bog, man ikke glemmer hurtigt.

Helle Skjerbæk

STENENE I NAKKEN

- om at være midaldrende mand

af Bertill Nordahl

Denne bog er skrevet til manden, der er blevet indhentet af midtvejskrisen.

Manden der spørger sig selv: Lever jeg? Lever jeg det liv, som jeg gerne vil leve? Hvordan kommer jeg til at leve det liv, som jeg gerne vil? Er jeg tilfreds og trives jeg med: Mig selv? Mit ægteskab? Mit faderskab? Hvordan er jeg som: Mand, ægtemand, far, søn, ven? Men mest af alt er bogen skrevet til den midaldrende mand, som slet og ret vil noget andet med sig selv og sit liv, end det han gør nu.

I ”Stenen i nakken” beskriver Bertill Nordahl i 8 kapitler de ”faser” man som midaldrende mand gennemlever, og hvilke spørgsmål man stiller sig selv.

Bertill Nordahl giver hjælp til svarene og forslag til forandring.

”Stenene i nakken” er let at læse og til tider også interessant, men jeg synes egentlig aldrig at bogen virkelig fænger og kommer ud over det selvoptagede og navlebeskuende. Eller også er jeg for ung!

Henrik Fromberg, viceskoleinspektør på Lundtofte Skole og medlem af Ligestillingsudvalget.

TARZAN I DAMEJUNGLEN

af Bertill Nordahl

Bogen handler om drenge og de mandlige pædagogers trivsel i institutionerne, der i stor udstrækning er bygget op omkring de kvindelige idealer og normer (ca. 91% af pædagogerne er kvinder).

Nogle drenge bliver vilde og uregerlige, fordi de føler sig fortabte i ”damejunglen” og tillægger sig derfor en Rambo-adfærd for at overbevise sig selv og omgivelserne om, at de er rigtige drenge. Derfor bør pædagogen i sit daglige arbejde give drengene og pigerne lov til at være, som de er – som køn! Ud over de individuelle personligheder de også er.

”Tarzan i damejunglen” er skrevet med den hensigt at pudse læserens kønsbriller og at skærpe den kønsmæssige opmærksomhed og bevidsthed så meget, at man får forståelse for, at ligestilling mellem kønnene netop betyder, at drenge og piger skal behandles vidt forskelligt, men samtidig selvfølgelig have ligeværd. En pædagog, som ikke har kønnet med i sin pædagogik og faglighed, vil altid lægge sit eget køn ned over begge køn og undertrykker dermed det køn, som ikke er hans/hendes eget. Forfatterens centrale spørgsmål er: Hvordan skaber man en institutionsverden, hvor både piger og drenge føler sig velkomne, og hvor de bedre kan udfolde sig?

Bogen belyser de problemer kønsskævheden i institutionerne giver drengene (og pigerne!) og dermed det samfund, de vokser op i, og der er forslag til, hvilke overvejelser pædagoger og forældre kan gøre sig for at kunne ændre på forholdene.

Vibeke Kruse, Områdecener Virumgård

ÆRE OG SKAM

- Det islamiske familie- og livsmønster - fra udfangelse til grav

af Naser Khader

Naser Khader er en meget kendt person i medierne, ikke mindst efter at han er blevet politiker.

Hans mor er fra Syrien og hans far fra Palæstina. Han er født og opvokset i Mellemøsten, men har boet i Danmark siden 1974, hvor han var 11 år.

Hans bog er allerede læst af mange, specielt af dem der på den ene eller anden måde arbejder med indvandrere eller flygtninge. Men den kan anbefales til alle, som har et par timer til overs.

Det er både spændende og relevant læsning.

Her er nogle få af mange spørgsmål, som bogen giver forklaringer på.

Hvad er ISLAM*** Hvad er KORANEN**

Hvorfor får en muslimsk patient, der er indlagt på sygehus, altid flere besøg af familien, end danskerne gør?

Hvorfor skal muslimske drengebørn omskæres?

Hvorfor bærer den muslimske kvinde tørklæde - og skal hun bære det?

Hvad er muslimernes rettigheder og pligter i ægteskabet?

Er det rigtigt, at den muslimske mand må have op til 4 koner?

Hvordan opdrager muslimske forældre deres børn?

**Svarene på disse og andre væsentlige spørgsmål kan du få, hvis du låner bogen
ÆRE OG SKAM hos LIGESTILLINGSUDVALGET**

*BENT MADSEN, vicekontorchef i
Arbejdsmarkedsafdelingen og medlem af
Ligestillingsudvalget*

BILAG 3: REDEGØRELSE FOR KOMMUNENS INDSATS PÅ HANDICAPOMRÅDET

Kommunens brev af 25. juni 2003 til Center for Ligebehandling af Handicappede indeholder en samlet redegørelse for kommunens indsats på handicapområdet. Dette bilag gengiver brevet indhold. Numrene på de anførte regler henviser til FNs Standardregler om lige muligheder for handicappede.

1. Strategi og planlægning (regel nr. 14)

1.1. Lyngby-Taarbæk Kommunes Handicappolitik
Kommunalbestyrelsen ønsker at prioritere indsatsen på handicapområdet, bl.a. på baggrund af FNs Standardregler om lige muligheder for handicappede. Målet for handicappolitikken er at være med til at sikre, at handicappede borgere (børn og voksne) kan indgå i samfundslivet på lige fod med kommunens øvrige borgere.

Handicappolitikken er vedtaget i Kommunalbestyrelsen d. 24. september 2001. Et eksemplar af handicappolitikken og kopi af protokol fra den politiske behandling vedlægges.

Formuleringerne i handicappolitikken er i høj grad baseret på FN's standardregler. Udkast til politikken blev udarbejdet af en arbejdsgruppe med repræsentanter for samtlige forvaltninger. Udkastet blev behandlet i samtlige fagudvalg inden forelæggelsen for kommunalbestyrelsen.

I den forbindelse har samtlige forvaltningschefer opnået kendskab til FN's standardregler.

1.2. Handicapmålsætninger

Målsætningerne omfatter Socialudvalget og Social- og Sundhedsforvaltningens ansvarsområder i forhold til handicappede børn og voksne. Endelig udgave er godkendt pr. 1.8.2002.

Et eksemplar af målsætningerne vedlægges. Aktuelt arbejdes der specielt med målsætningen om arbejde til handicappede.

1.3. Dialogforum på handicapområdet

Det sociale udvalg besluttede i sit møde d. 20.10.2000 at oprette et dialogforum på handicapområdet.

Oversigt over Dialogforums sammensætning og opgaver vedlægges.

1.4. Andre råd og nævn, som beskæftiger sig med handicappede

- Koordinationsudvalget for den forebyggende arbejdsmarkedsindsats, jf. pkt. 2
- Klagerådet på hjemmehjælpsområdet
- Ligestillingsudvalget
- Pensionsnævnet
- Sundhedsrådet
- Trafiksikkerhedsrådet
- Ældrerådet

Oversigt over de pågældende råd og nævns sammensætning og opgaver mv. vedlægges.

1.5. Andre politikker, som indeholder målsætninger mv. vedr. handicappede

- *Fritidspolitik*: Under "lokaler og arealer" er anført: "Det skal sikres, at børn, ældre og handicappede har let adgang til et bredt udsnit af fritidstilbudene".

- *Idrætspolitik*: Indeholder et særligt afsnit om handi-
capidræt. Der henvises til side 10 i vedlagte eksemplar
af idrætspolitikken.

- *Sundhedspolitik*: Der henvises til pkt. 10, 11 og 12 i
vedlagte eksemplar af sundhedspolitikken.

2. Beskæftigelse (regel nr. 7 og 8)

2.1. Det rummelige arbejdsmarked

Kommunalbestyrelsen har nedsat et Koordina-
tionsudvalg for den forebyggende arbejdsmarkeds-
indsats. Overordnede rammer for udvalgets arbejde og
indsatsområder for 2003 og 2004 er forelagt kommu-
nalbestyrelsen d. 18.6.2003.

Der vedlægges pjecen: Det rummelige arbejdsmarked
med uddrag af Koordinationsudvalgets arbejde de
første 3 år og kopi af protokollen for kommunal-
bestyrelsens møde d. 18.6.2003.

Kommunen har med udgangen af maj 2003 indgået
sociale partnerskabsaftaler med 10 private og offent-
lige virksomheder.

Kommunen beskæftiger også selv personer med ned-
sat erhvervsevne i fleksjobs, arbejdsstræning, skå-
nejobs mv.

2.2. Sociale klausuler

Kommunalbestyrelsen har i efteråret 2001 vedtaget en
udbudspolitik, som indeholder bestemmelser om soci-
ale klausuler i forbindelse med udbud. I over-
ensstemmelse hermed er der indarbejdet sociale klau-
suler i de kontrakter vedr. frit valg af hjemmehjælp og
hjemmepleje samt madordning, som kommunen har
indgået med private leverandører i 2003.

Et eksemplar af udbudspolitikken vedlægges. Der
henvises til pkt. 3.4.

3. Tilgængelighed (regel nr. 5)

3.1. Fysisk tilgængelighed

Handicappolitikken indarbejdes i alle trafikprojekter.
F.eks. er der etableret akustiske lyssignaler, blinde-
striber m.m. i forbindelse med projekter i Lyngby
Bymidte.

Der er vedtaget en målsætning om tilgængelighed for
handicappede ved den igangværende ombygning af
Stadsbiblioteket. Ved nybyggeri og ombygninger på
skole- og fritidsområdet og det sociale område indgår
handicapvenlig indretning også som en målsætning,
f.eks. i udviklingsplanen for Lyngby Stadion.

Der er elevator både på Rådhuset og i Admini-
strationsbygningen på Toftebæksvej. I Admini-
strationsbygningen er der mulighed for direkte adgang
til elevator fra parkeringskælderen. På Rådhuset er der
etableret en særlig elevator for kørestolsbrugere fra
gadeniveau til elevatoren i stueetagen.

I forbindelse med valg og folkeafstemninger ind-
skærpes det over for de ansvarlige på de enkelte af-
stemningssteder at sørge for handicapvenlig indret-
ning af valglokalerne og adgangsvejene. Der er mu-
lighed for hjælp til stemmeafgivningen og for at afgive
stemme uden for valglokalet i overensstemmelse
med valglovenes regler herom.

3.2. Adgang til oplysning og kommunikation

Kommunens hjemmeside er gjort tilgængelig for blind-
de og svagtseende.

Der henvises til vedlagte notat om tilgængelighed på
hjemmesiden.

Der benyttes højtaleranlæg ved kommunalbe-
styrelsens møder.

4. Kultur (regel nr. 10)

Stadsbibliotekets fysiske rammer: Se under pkt. 3.1.

Bibliotekets serviceydelser: "Biblioteket kommer": ordning med udbringning af bøger til handicappede. Lydavis udgives hver uge. Kommunens servicehåndbog er indtalt på lydbånd. Der findes bøger med store bogstaver til svagtseende.

Der arbejdes på mere handicapvenlig indretning, herunder teleslynge, i de kommunale mødelokaler i Lyngby Kulturhus.

5. Uddannelse og småbørn med handicap (regel nr. 6)

5.1. Skoler

Der findes to specialskoler for handicappede børn i kommunen, Sorgenfriskolen og Heldagsskolen.

5.2. Bistand til handicappede børn i daginstitutioner

Der tilbydes bistand i forbindelse med handicappede børns optagelse i daginstitution. Der kan iværksættes særlige støtteforanstaltninger, f.eks. tilknyttes en støt-tepædagog. Der oprettes mindre grupper af børn med handicap eller andre specialpædagogiske behov. For at

styrke kvaliteten af de tilbud, der gives til disse børn og for at udnytte de økonomiske ressourcer bedst muligt, er der indtil videre oprettet ressourcegrupper i tre udvalgte daginstitutioner. Kan et handicappet barn ikke integreres i et af kommunens dagtilbud, visiteres det til et af amtets tilbud.

6. Fritid og sport (regel nr. 11)

Om fysisk tilgængelighed henvises til pkt. 3.1.

Oplysningsforbundenes kurser for handicappede afvikles primært på regionalt plan. Pensionister kan deltage til pensjonistpris på regionalskolernes kurser, selv om kurserne afholdes i en anden kommune. Om ledsagelse henvises til pkt. 7.3.

Der ydes tilskud til Lyngby Handicap Idrætsforening.

7. Øget opmærksomhed, behandling, revalidering og støtteforanstaltninger (regel nr. 1, 2, 3 og 4)

Kommunen lever op til lovgivningens krav. Af kommunens servicehåndbog, som udgives hvert andet år, og som husstandsomdeles til borgerne, fremgår bl.a. følgende om indsatsen for handicappede: (udeladt her – kan læses i servicehåndbog 2002).

BILAG 4: DE VIGTIGSTE LIGESTILLINGSLOVE M.V.

Der er sket mange lovændringer i de sidste 2 år. De vigtigste **love m.v.** er:

- Lov om ligestilling af kvinder og mænd – Lovbekendtgørelse nr. 553 af 2. juli 2002. Loven indeholder i § 4 forpligtelsen til mainstreaming: ”Offentlige myndigheder skal inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.” Lovens § 5 pålægger kommunerne at udarbejde ligestillingsredegørelser hvert andet år og fastsætter krav til redegørelsernes indhold. (Denne regel stod tidligere i den kommunale styrelseslov, men blev flyttet til ligestillingsloven i 2002).
- Lov om lige løn til mænd og kvinder – Lovbekendtgørelse nr. 983 af 20. november 2001. Loven indeholder bestemmelser om arbejdsgiverens forpligtelse til at yde lige løn og lige lønvilkår for samme arbejde og arbejde af samme værdi.
- Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. – Lovbekendtgørelse nr. 711 af 20. august 2002. Loven fastslår, at der ikke må forskelsbehandles på grund af køn ved ansættelser, forflytninger, fremmelser, afskedigelser, barselsorlov m.v.
- Lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger – Lovbekendtgørelse nr. 775 af 29. august 2001.
- Vejledning om kommuners og amtskommuners redegørelser for ligestilling – Ligestillingsministerens vejledning af 22. maj 2003. Vejledningen indeholder nærmere bestemmelser om indholdet i

ligestillingsredegørelserne og giver mulighed for elektronisk indberetning af standardiserede ligestillingsredegørelser. I slutningen af efteråret 2003 vil de overordnede resultater og nøgletal blive offentliggjort på hjemmesiden www.ligestillingdanmark.dk

- Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet – 1996. Loven forbyder forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national., social eller etnisk oprindelse.
- Lov og bekendtgørelse om kompensation til handicappede i erhverv m.v. – lov nr. 293 af 14. maj 1998 - samt lovgivning om flexjob, skånejob m.v. Lovgivningen indeholder regler om fortrinnsadgang for handicappede til visse former for offentlig beskæftigelse, samt om støtte til beskæftigelse af personer med nedsat erhvervsevne.

Ligestillingsarbejdets organisering

- **Ligestillingsafdelingen** under ministeren for ligestilling (Socialministeren) varetager det ministerielle arbejde med lovforslag, perspektiv- og handlingsplaner m.v. Nærmere oplysninger kan ses på: www.lige.dk

- **Ligestillingsnævnet** behandler klager og andre sager om forskelsbehandling på grund af køn. I foråret 2003 besluttede Folketinget at gøre Ligestillingsnævnet permanent. Nævnets årsberetning kan ses på: www.ligenaevn.dk

- **Videnscenter for Ligestilling** er nedlagt ved en ændring af ligestillingsloven i juni 2002.

BILAG 5: OVERSIGT OVER LIGESTILLINGSUDVALGETS REDEGØRELSER

Ligestillingsudvalget fik ved sin nedsættelse i 1988 til opgave at aflægge rapport om sin virksomhed hvert år. Det blev i 1991 ændret til hvert andet år. Udvalget har på det grundlag afgivet rapporter i 1989, 1990, 1991, 1993 og 1995.

I 1995 vedtog Folketinget en ændring af lov om kommunernes styrelse, således at der mindst hvert andet år skal afgives en redegørelse om ligestillingen mellem kvinder og mænd blandt de ansatte i kommunen. Lovændringen trådte i kraft d. 1.9.1995. De første redegørelser efter den ændrede lov skulle udarbejdes senest den 1.9.1997. Ligestillingsudvalgets rapport er herefter afgivet i overensstemmelse med styrelseslovens krav i 1997, 1999 og 2001.

I 2002 blev reglen om ligestillingsredegørelser flyttet til ligestillingslovens § 5 a. Indholdet er ikke ændret.

Denne rapport, som er udvalgets 9. rapport, afgives til Økonomiudvalget og Kommunalbestyrelsen i august 2003.

Samtidig afgives en elektronisk redegørelse til ligestillingsministeren i overensstemmelse med ministerens vejledning af 22. maj 2003.



Lyngby-Taarbæk Kommune

