



Ligestillingspolitik i Lyngby-Taarbæk kommune

2013

Baggrund

Lyngby-Taarbæk Kommune har en lang tradition for at sætte ligestilling på dagsordenen. Gennem næsten 20 år havde kommunen et Ligestillingsudvalg, der havde til opgave at fremme ligestillingen blandt de kommunalt ansatte. I forbindelse med etablering af et en-strengt MED-system (som erstatning for den hidtidige to-strengede samarbejdsudvalgsstruktur og sikkerhedsorganisation), blev Ligestillingsudvalget nedlagt i 2009.

Begrundelsen for nedlæggelse af udvalget var, at ligestilling – i stedet for behandling i et særskilt udvalg – i stedet skal mainstreames i arbejdet i MED-systemet og i alle delelementer af personalepolitikken. På den måde skal ligestillingsperspektivet være en naturlig del af arbejdet omkring personale- og lønforhold.

Det er ledelsens ansvar, at der på de enkelte arbejdspladser sker en drøftelse af initiativer, der fremmer ligebehandlingen, og at ligestilling er et integreret perspektiv indenfor alle indsatsområder.

Det er MED-udvalgenes opgave aktivt at støtte og indgå i aktiviteter, der sikrer en løbende inspiration og debat omkring ligestillingen 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 en situation tilsiger det – også i relation til ligebehandling og ligestilling.

Ligestillingspolitikken er udformet, så den matcher tidssvarende værdier og udfordringer i arbejdet med ligestilling. Det er en politik, der præciserer de værdier og målsætninger, der er væsentlige for området, og som skal være rammen om det daglige arbejde og de politiske beslutninger, der træffes på konkrete fagområder. Ligestillingspolitikken har sit afsæt Lyngby-Taarbæk Kommunes personalepolitik.

Ligestillingspolitikken sætter fokus på arbejdet med ligestilling i kommunen som arbejdsplads. Det er væsentligt, at kommunen går i front i arbejdet med at sikre ligestilling på tværs af generationer og køn og giver lige mulighed for ansatte med anden etnisk baggrund eller ansatte med et handicap.

Ligestillingspolitik

Visionen for arbejdet med ligestilling:

- At medarbejdersammensætningen i Lyngby-Taarbæk Kommune er mangfoldig og så vidt muligt afspejler det omgivende samfund. Det betyder, at der på områder, som traditionelt er kønsopdelte, sikres en bedre kønsmæssig balance, og at medarbejdersammensætningen afspejler befolkningens etniske sammensætning. Det betyder også, at ledelsen på alle niveauer skal afspejle den kommunale arbejdsplads og være i kønsmæssig balance.

Værdier i arbejdet med ligestilling:

Ligeværd

Ansatte vurderes og behandles ligeværdigt, så medarbejderen oplever respekt og ligeværd i ansættelsen. En ligeværdig arbejdskultur udvikles ud fra en generel accept af forskelligheder. Det betyder, at begge køn behandles lige på alle niveauer og er sikret de samme muligheder og vilkår for ansættelse, uddannelse, løn, jobudvikling, orlov og karriere.

Gensidig respekt

Arbejdet med ligestilling sker på grundlag af gensidig respekt. Det betyder, at der skal være plads til forskellige meninger, værdier og færdigheder – uanset medarbejderens alder, køn, trosretning eller handicap. Arbejdet med ligestilling indebærer også en anerkendelse af medarbejdernes arbejdsindsats.

Samhørighed

Alle medarbejdere opfatter sig selv som en integreret del af arbejdspladsen. Medarbejderens tilknytning til arbejdspladsen skabes gennem gode kolleger, samarbejde omkring arbejdsopgaver, engagement og trivsel.

Fleksibilitet

Lyngby-Taarbæk Kommune er en familievenlig arbejdsplads. Det betyder, at der ved tilrettelæggelse af arbejdet så vidt muligt tages hensyn til balancen mellem arbejdsliv

og privatliv. Heraf følger, at der er sammenhæng mellem ressourcer og opgaver samt, at arbejdsdagen kan tilrettelægges fleksibelt.

Rummelighed

Lyngby-Taarbæk Kommune er en rummelig og mangfoldig arbejdsplads, hvor der gives plads til kreativitet og nytænkning. Det betyder, at medarbejdere og ledere har en forståelse for og accept af at gøre arbejdspladsen rummelig.

Implementering af ligestillingspolitikken

Kommunens ligestillingspolitik implementeres ved fokus på følgende indsatsområder.

Den gode arbejdsplads

Målsætninger:

- Vi ønsker en god arbejdsplads, hvor medarbejderne oplever, at der er balance mellem arbejdsliv og fritidsliv. Lederne skaber rammerne og er gennem deres adfærd rollemodeller for medarbejderne.
- Vi ønsker at arbejde mod en bedre kønsmæssig balance, herunder en mere ligelig kønsfordeling blandt ledere, i udvalg og i arbejdsgrupper.

Den familievenlige arbejdsplads

Målsætninger:

- Vi ønsker at give kvinder og mænd lige muligheder for at deltage i karriere- og familieliv.
- Vi ønsker at skabe rammerne for en god sammenhæng mellem familieliv og arbejdsliv. Rammerne skabes bl.a. i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, tilrettelæggelse af ferier samt ved at give mulighed for nedsat arbejdstid.

Den rummelige arbejdsplads

Målsætninger:

- Vi ønsker, at medarbejdersammensætningen afspejler befolkningens etniske sammensætning.

- Vi ønsker at ansøgere med anden etnisk baggrund på lige fod med andre ansøgere tilbydes job eller praktikplads og dermed en mulighed for at komme ind på arbejdsmarkedet.
- Vi ønsker at give plads for personer, der som følge af nedsat erhvervsevne ikke fuldt ud kan leve op til de sædvanlige krav.
- Vi er positive over for oprettelse af stillinger på særlige vilkår med henblik på fortsat beskæftigelse af ansatte, der har fået forringet erhvervsevne og som ønsker at fastholde tilknytningen til arbejdspladsen.
- Ved ansættelser matches jobbet altid med ansøgerens kvalifikationer og ressourcer, uanset køn, handicap, alder, etnisk baggrund eller religion.