



Ligestillingspolitik

Politik

Indledning
Målsætning

Retningslinier

Synliggørelse
Ansættelser
Andre områder

Indledning

Frederikssund Kommunes ligestillingpolitik omfatter alle medarbejdergrupper i kommunen.

Ligestillingspolitikken og retningslinier vil understøtte fastsatte mål og politikker, herunder de personalepolitiske målsætninger og ønsker at synliggøre en målrettet indsats for ligestilling.

Det er endvidere en vigtig signalværdi over for de private virksomheder i området, at Frederikssund Kommune har udarbejdet et mål om ligestilling som en del af sin egen personalepolitik.

Målsætning

Frederikssund Kommune vil som arbejdsplads med ligeværdighed og tolerance som grundlæggende principper afspejle befolkningssammensætningen i det samfund, kommunen og dens medarbejdere er en del af, og som kommunen har til opgave at betjene.

Ansvaret for denne opgave påhviler byrådet.

Ligestillingspolitikken skal bruges af såvel ansatte som folkevalgte og borgere. Den skal danne baggrund for debat om ligestilling for også ad den vej at fremme målet.

Forskelle mellem medarbejdere med hensyn til alder, køn, religion, etnisk baggrund, handicap m.v. må ikke anskues som et problem.

Frederikssund Kommune ønsker:

- ved mangfoldighed i personalegruppen at bruge de ressourcer og værdier som arbejdsstyrken besidder, så der herigennem skabes nytænkning og udvikling på arbejdspladsen med henblik på at forbedre service, kvalitet og effektivitet i løsning af opgaverne.

- gennem en målrettet indsats for synliggørelse at sikre debat blandt medarbejdere, borgere og politikere med det mål at fremme ligestilling.

Der henvises i øvrigt til gældende love m.v. (Bilag 1).

Retningslinier på området

Synliggørelse

Behandling, offentliggørelse og evaluering

Den af Byrådet vedtagne ligestillingspolitik og de tilhørende retningslinier findes på kommunens intranet under personalehåndbogen og på kommunens hjemmeside og vedligeholdes af Løn- og Personalekontoret.

Hvert 2. år sendes ligestillingspolitikken og en ligestillingsredegørelse til høring i MED-strukturen. 1. gang umiddelbart efter 1. september 2003. På baggrund af dette, kan fremsættes forslag til særlige tiltag/projekter.

Hovedudvalget vedtager retningslinier for høring.

Løn- og Personalekontoret udarbejder en ligestillingsredegørelse som offentliggøres og lægges på kommunens hjemmeside.

Ansættelser – rekrutteringskanaler

Opslag

Stillingsopslag sker på kommunens hjemmeside, i fagblade, i dagblade samt på nettet (StepStone) og arbejdsmarkedsafdelingen i kommunen. For at sikre bredest muligt rekrutteringsgrundlag spredes opslaget, hvor det er muligt til etniske foreninger, til særlige interesseorganisationer samt til kommunens ungdomsvejleder; dette kan evt. ske mundtligt gennem personalet i kommunen.

Stillingsannoncer

I stillingsannoncen gøres gennem bundtekst opmærksom på, at kommunen har en ligestillingspolitik. (Bilag 2).

Der skal være overensstemmelse mellem formelle og reelle krav, og det er vigtigt at både alder, køn, religion, etnisk baggrund, handicap m.v. kan tilgodeses efter de opstillede mål. Det skal vurderes, om det er nødvendige, relevante og lovlige krav.

Indstillingsudvalg

Indstillingsudvalget bør være repræsentativt for politikken.

I forbindelse med både ansættelsessamtaler og stillingsbesættelse skal ligestillingspolitikken tilgodeses.

Med henblik på at nå de opstillede mål skal der indkaldes ansøgere, hvis formelle kvalifikationer er tilstede, også selvom ansøgningen ikke umiddelbart rammer "stilen" på arbejdsstedet. Her tænkes f.eks. på personer, som ikke er født ind i dansk kultur.

Eventuelle kompensationsmuligheder for manglende kompetence bør overvejes.

Ansættelsessamtaler

Relevante forhold omkring ligestillingspolitikken bør inddrages, da ønsket om mangfoldighed skal indgå som faktor i ansættelsessamtalen.

Andre områder for ligestilling

Ligestilling og løn

På ethvert niveau skal lige løn for lige arbejde være et naturligt forhold.

Sikring af ligestilling på lønområdet sker ved synliggørelse gennem statistisk materiale.

Ligestilling og familiepolitik

Hensynet til familielivet indgår i ligestillingspolitikken, for at den enkelte medarbejder får større mulighed for at passe både arbejdsliv og familieliv. Det sker ved, at der gives størst mulig fleksibilitet under hensyn til arbejdsstedets muligheder.

Når familien har særligt behov, kan der efter en konkret vurdering gives mulighed for deltidsarbejde med ret til at vende tilbage til fuld tid, samt mulighed for udvidet og fleksibel brug af orlovsordning.

Definition af en familie: Samboende med og uden børn, enlige med børn.

Ligestilling og uddannelse

Kommunen ønsker at medvirke til at understøtte og udvikle den enkeltes kompetencer, hvilket på den enkelte arbejdsplads sker under iagttagelse af ligestillingspolitikken.

Godkendt af Byrådet den 8. januar 2002