

## **Ligestillingspolitik for Hvidovre Kommune**

Hvidovre Kommunes ligestillingspolitik har til formål at sætte en ligestillingspolitisk dagsorden, der skal fremme ligestilling mellem mænd og kvinder i Hvidovre Kommune som arbejdsplads.

Ligestillingspolitikken tager afsæt i at forskellighed og mangfoldighed på arbejdspladsen er en styrke, der skal bruges aktivt til at skabe en attraktiv arbejdsplads, hvor medarbejdere trives og leverer effektiv og professionel service til borgerne.

Hvidovre Kommunes holdning er, at det skaber grundlag for dynamik og arbejdsglæde, når begge køn er repræsenteret på arbejdspladsen og der er plads til, at medarbejderes forskellige ressourcer kan udfolde sig uanset køn. Det kommer både borgere og medarbejdere til gode.

Den gode arbejdsplads tænker køn, ligestilling og ligestilling og ligestilling ind i hverdagen og praktiserer det i omgangstone og arbejdets udførelse. Ligestillingspolitikken skal skabe en platform for, at medarbejdere og ledere åbent kan drøfte holdninger til køn, ligestilling og ligestilling og udfordre hinanden på kønsstereotype forestillinger om kvinder og mænd dvs. forestillinger om at kvinder og mænd bør opføre sig på en bestemt måde, fordi de tilhører et bestemt køn.

Ligestillingspolitikken favner to forskellige dimensioner i ligestillingsarbejdet: Ligestilling og ligestilling og ligestilling og ligestilling.

### **Ligestilling på arbejdspladsen**

I Hvidovre Kommune betyder ligestilling mellem kvinder og mænd på arbejdspladsen:

- At alle medarbejdere oplever en rummelig arbejdspladskultur, der anerkender og udnytter alles evner, erfaringer og ressourcer, uanset om medarbejderne lever op til bestemte forestillinger om køn eller bryder med dem.
- At alle medarbejdere medvirker til at skabe et tillidsfuldt arbejdsklima med en anerkendende tone, der gør det muligt som medarbejder og kollega at sige fra over for at blive sat i bås på grund af sit køn.

For at understøtte en kultur hvor ligestilling mellem kvinder og mænd praktiseres:

- Er ledelse og tillidsvalgte rollemodeller i forhold til ligestilling og ligestilling.
- Arbejder alle medarbejdere aktivt for at skabe rammerne for en ligestilling arbejdsplads.
- Bliver ledelse og tillidsvalgte klædt på til at løfte opgaven.

### **Ligestilling på arbejdspladsen**

I Hvidovre Kommune betyder ligestilling mellem kvinder og mænd på arbejdspladsen:

- At medarbejdere er ligestillet i forhold til deres muligheder og vilkår for ansættelse, kompetenceudvikling, karriere, orlov, løntillæg, jobindhold, uddannelse mv.
- At medarbejdere ikke oplever forskelsbehandling, udelukkelse, chikane og diskrimination på grund af deres køn.

For at understøtte og sikre ligebehandling mellem mænd og kvinder:

- Praktiserer ledelsen en differentieret personalepolitik, der tager hensyn til medarbejderes forskellige behov for et familie- og fritidsliv i forskellige perioder af deres arbejdsliv (fx som småbørnsfamilie, eller senior). Politikken må dog ikke samtidig skabe ulige muligheder og vilkår for mænds og kvinders karriere- eller uddannelsesmuligheder fx efter endt orlov.
- Tilvejebringer Hvidovre Kommune relevant datamateriale fx kønsopdelte statistikker i forhold til løn og forskellige værktøjer fx guide til at rekruttere for at kvalificere ligestillingsarbejdet.
- Inddrager Hvidovre Kommune køns- og ligestillingsaspekter i udøvelsen og udviklingen af ledelse, organisation, personalepolitik, samarbejdsforhold og kompetenceudvikling.
- Forholder MED-systemet sig løbende til og bakker op om ligestillingsarbejdet

Ligestillingspolitikken er godkendt i Kommunalbestyrelsen d. 29. maj 2012