

Københavns Kommunes politik for ligestilling mellem kvinder og mænd Vedtaget af Borgerrepræsentationen den 12. juni 2003

1. LIGESTILLING MELLEM KVINDER OG MÆND I KØBENHAVNS KOMMUNE

Ligestilling og mangfoldighed

Københavns Kommune betragter mangfoldighed som et aktiv. Fremme af ligestilling med hensyn til køn, alder, race, religion, etnisk oprindelse, seksualitet, uddannelse, livsopfattelse mv. bidrager generelt til at styrke mangfoldigheden på arbejdspladserne, men de kræver hver for sig forskellige former for målsætninger og indsatser. Denne politik omhandler alene fremme af ligestilling mellem kvinder og mænd.

Både kvinder og mænd rummer såvel traditionelt feminine som traditionelt maskuline sider. Den enkelte medarbejder skal anerkendes for sine særlige evner og kompetencer, uden at omgivelserne sætter vedkommende i bås pga. køn. Det bidrager til den enkelte medarbejders arbejdsglæde, fremmer effektivitet i opgaveløsningen og giver bedre service overfor borgerne.

Ligestilling mellem kvinder og mænd betyder, at alle medarbejdere bliver behandlet lige uanset deres køn, og uanset om de lever op til de stereotype forestillinger om deres køn eller bryder disse. Kvinder og mænd skal have lige muligheder for ansættelse, uddannelse, udvikling, avancement og lige løn for lige arbejde. Københavns Kommune skal være en arbejdsplads, der udviser forståelse og fleksibilitet i forhold til både kvinders og mænds fritids- og familieliv, uden at dette skader den enkelte medarbejders vilkår, og uden at det skaber ulige muligheder for de to køn. Dermed kan alle medarbejders faglige og menneskelige potentialer komme til fuld udfoldelse til glæde for både medarbejderne selv og for arbejdspladsen.

Mainstreaming: Køn og ligestilling skal indtænkes overalt

Ligestilling vedrører både den enkelte medarbejders vilkår og de principper, der ligger til grund for ledelse, organisation, kompetenceudvikling, personalepolitik og samarbejdsforhold. Køns- og ligestillingsaspekter skal inddrages i enhver form for udøvelse og udvikling af ledelse, organisation, kompetenceudvikling, personalepolitik og samarbejdsforhold.

Derudover skal ligestillings- og kønsperspektiver integreres i al politik og planlægning. Dermed bliver ansvaret for at tage ligestillingsmæssige hensyn lagt ud til de enkelte medarbejdere og ledere i forhold til deres arbejdsområde. Inddragelse af hensyn til mangfoldighed og ligestilling skal således være med til at sikre effektivitet og kvalitet i kommunens service over for borgerne.

2. ARBEJDET MED LIGESTILLING I KØBENHAVNS KOMMUNE

En aktiv indsats

Ligestilling kommer ikke af sig selv. Københavns Kommune gør en aktiv indsats for at fremme ligestilling i kommunen. Dermed er Københavns Kommune med til at sætte den samfundsmæssige dagsorden for, hvordan ligestilling fremmes bedst muligt.

Indsatsen er styret dels af Københavns Kommunes ligestillingspolitik og dels af handlingsplaner, der opstiller målsætninger for en kortere periode. Det Centrale Ligestillingsudvalg udarbejder en handlingsplan for det centrale ligestillingsarbejde. De enkelte forvaltninger skal med udgangspunkt i ligestillingspolitikken udarbejde handlingsplaner for deres arbejde med ligestilling.

Ligestilling er et succeskriterium

Det er et succeskriterium for både ledere og medarbejdere at bidrage til at fremme ligestilling. Derfor har ledelsen i de enkelte forvaltninger ansvaret for både at gennemføre ligestilling, og for at medarbejderne bliver inddraget.

Forhold uden for kommunen

Ligestilling afhænger af mange forskellige faktorer, herunder faktorer som ligger uden for Københavns Kommunes regi. Københavns Kommune vil søge at få indflydelse på de forhold, som ligger udenfor kommunen, men som har betydning for ligestillingen på kommunens arbejdspladser. Det gælder blandt andet uddannelsespolitikken.

3. ORGANISERING AF DET LIGESTILLINGSPOLITISKE ARBEJDE

Ligestillingsarbejdet i Københavns Kommune er organiseret i et centralt og et decentralt niveau.

Det centrale niveau

På det centrale niveau har Det Centrale Ligestillingsudvalg ansvaret for arbejdet med at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd. Det Centrale Ligestillingsudvalg skal virke for en samlet politik til fremme af ligestillingen af kvinder og mænd i Københavns Kommune. Udvalget skal desuden vejlede og inspirere forvaltninger, institutioner og disses samarbejdsorganer i arbejdet med at leve op til ligestillingspolitikken og med at opfylde de vedtagne handlingsplaner. Det Centrale Ligestillingsudvalg udarbejder løbende inspirationsmaterialer og redskaber til, hvordan man kan fremme ligestillingen bedst muligt.

Udvalget er udover formanden sammensat af repræsentanter fra de syv forvaltninger og medarbejderorganisationerne under Københavns og Frederiksbergs Fællesrepræsentation.

Et netværk af kontaktpersoner fra Københavns Kommunes forskellige forvaltninger understøtter arbejdet i Det Centrale Ligestillingsudvalg med henblik på dels at sikre overensstemmelse mellem det centrale og det lokale ligestillingsarbejde, dels at sikre, at der kan udveksles informationer, erfaringer og inspiration på tværs af kommunens forvaltninger og institutioner.

Økonomiforvaltningen varetager sekretariatsfunktionen for arbejdet på det centrale niveau. På det decentrale niveau har den enkelte forvaltning ansvaret.

Det decentrale niveau

Ledelsen i forvaltninger, institutioner mv. fastlægger selv det organisatoriske niveau, der skal konkretisere og opfylde målsætningerne i Københavns Kommunes ligestillingspolitik.