

# Ligestillingspolitik

Dato: 25.01.2021  
Reference: Kommunaldirektørens sekretariat  
Journalnr.: 20/17505

I Norddjurs Kommune skal alle ansatte, uanset køn, alder og baggrund have de samme muligheder, vilkår og rettigheder.

Norddjurs Kommunes værdier - tillid, ordentlighed, udvikling og fællesskab - indgår som fundament for hele kommunens virke og dermed også for ligestillingspolitikken. Alle - både medarbejdere og ledelse har et ansvar for, at kommunens arbejdspladser lever op til ligestillingspolitikken.

Ligestilling handler i Norddjurs Kommune om at skabe et godt arbejdsmiljø med plads til forskellighed med hensyn til køn, alder og baggrund. Det bidrager til den enkelte medarbejders arbejdsglæde, fremmer effektivitet og udvikling og sikrer den bedst mulige løsning af kerneopgaven.

## **Kompetenceudvikling**

Kompetenceudvikling skal medvirke til, at alle er rustet til fremtidens opgaver uanset køn, alder og baggrund. Køn, alder og baggrund må således ikke hindre medarbejdernes muligheder for at gøre brug af og udvikle individuelle kompetencer, kvaliteter og styrker.

## **Ansættelse**

Vi ønsker, at vores stillinger er attraktive for alle og bruger en rekrutteringspraksis, som behandler alle ansøgere lige, herunder stillingsopslag, der appellerer til begge køn. Dog prioriteres det altid, at det er den kandidat med de rette personlige og faglige kompetencer, der ansættes.

## **Løn**

Køn må ikke være årsag til ulige løn for samme arbejde. Det er et fælles ansvar at bidrage til dette.

## **Seksuel chikane**

Seksuel chikane er helt uacceptabelt. Vi har alle et ansvar for at bidrage til, at krænkelser af seksuel karakter ikke finder sted, og dermed har vi alle en forpligtelse til på en ordentlig og utvetydig måde at gribe ind og sige fra over seksuel chikane og sexistisk adfærd.

Man bør først og fremmest søge at løse problematikker ved dialog mellem den krænkede og den krænkende. Er dette ikke muligt skal en henvendelse vedrørende

sexisme eller seksuel chikane rettes til den lokale TR/AMR eller den lokale ledelse. Alternativt rettes henvendelsen opad i ledelseshierarkiet til chef eller direktør. Som en sidste mulighed kan medarbejderen gøre brug af Norddjurs Kommunes whistleblowerordning eller kontakte kommunaldirektøren.

Det er lederens ansvar at sikre, at både den krænkede og den krænkende part bliver hørt, således at sagen bliver oplyst i tilstrækkelig grad. Herefter handles i overensstemmelse med grovheden af krænkelsen - irettesættelse, påtale, advarsel, opsigelse eller bortvisning.

#### **Arbejdet med ligestillingspolitikken i praksis**

Alle ansatte har et ansvar for at løfte ligestillingspolitikken. Det er op til de enkelte områder og enheder gennem MED-systemet at debattere, hvordan ligestillingssituationen er på det enkelte område og vurdere, om der er behov for konkrete handlinger for at ændre denne. Forhold, der direkte eller indirekte begrænser ligestilling, skal bearbejdes på den enkelte arbejdsplads med henblik på ændring heraf - f.eks. i den lokale TRIO.

Hovedudvalget drøfter og evaluerer ligestillingspolitikken på mødet i 1. kvartal 2022.