

LIGESTILLINGSPOLITIK

LIGESTILLINGSPOLITIK

I KL har vi en målsætning om at have en ligelig fordeling mellem kvinder og mænd blandt medarbejderne og i ledelsen, da vi anser forskellighed i medarbejdersammensætningen og i ledelsen som en af vores styrker.

En balance i kønsfordelingen er befordrende for et godt og åbent arbejdsmiljø, hvilket er med til at sikre gode præstationer og at opgaverne bliver løst på den bedst mulige måde.

Nøgletal om medarbejdersammensætningen i KL er tilgængelig på KL.dk, og opdateres én gang årligt.

Rekruttering

Vi ønsker, at vores stillinger er attraktive for alle uanset køn, og vi tilstræber en rekrutteringspraksis, som behandler alle ansøgere lige. Konkret betyder det, at:

- I det omfang det er muligt, nedsættes blandede ansættelsesudvalg i relation til alder, anciennitet og køn
- Alle stillingsopslag indeholder en standardformulering som tydeliggør, at KL opfordrer alle interesserede uanset personlig baggrund til at søge vores ledige stillinger
- Der løbende fokuseres på, at vores stillingsopslag beskriver stillingen og KL på en måde, som er interessant for alle uanset køn.

Såfremt vi står i en rekrutteringssituation, hvor en mandlig og en kvindelig kandidat vurderes at være lige kvalificerede og egnede til stillingen, betyder vores målsætning om en ligelig fordeling mellem kønnene blandt medarbejdere og i ledelsen, at vi tilbyder ansættelse til den kandidat, som repræsenterer det køn, som er i mindretal på det pågældende område.

Faglighed

Faglighed har stor betydning i KL. Vores medarbejdere skal have en høj faglighed samt evne at samarbejde og skabe netværk, udvise helhedsforståelse i arbejdet og være gode til at kommunikere uanset køn.

Vi ønsker, at vores fokus på faglighed skal gå hånd i hånd med vores målsætning om en ligelig fordeling mellem kønnene.

Ledelse

I vores tilgang til ledelse, har vi bl.a. fokus på at uddelegere og give individuelle frihedsgrader, skabe rum til kreativitet og nytænkning samt skabe en lyttende og inddragende kultur. Det sikrer, at vi giver plads til forskellighed i den måde, vi arbejder på.

Kompetenceudvikling

Vi har en individualiseret tilgang til kompetenceudvikling, som tager udgangspunkt i KL's konkrete opgaver og de kompetencer, der er nødvendige for at løse dem.

Rammer

I KL har vi ikke en dresscode eller et adfærdskodeks, da vi ønsker at imødekomme diversitet.

Vi bestræber os på, at vores faglige og sociale arrangementer er forskelligartede og derved imødekommer forskellige interesser.

Vi lægger vægt på, at vores medarbejdere har gode og fleksible arbejdsvilkår.

KL's kantine tilbyder et bredt udvalg med fokus på at tilgodese forskellige præferencer. KL-huset tilbyder også kønsneutrale toiletfaciliteter.