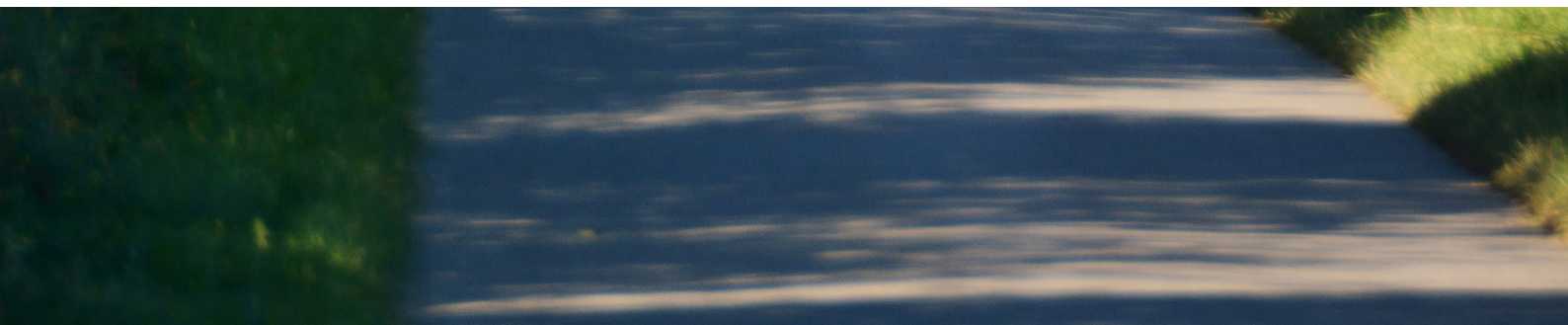




Ligestillingspolitik



LANGELAND
KOMMUNE



Ligestillingslovens §4 byder alle offentlige myndigheder at arbejde for ligestilling mellem kvinder og mænd og at indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning. Lovgivningen ses i forlængelse af, at Danmark er internationalt forpligtet til at indarbejde et ligestillingsaspekt i alle sine politikker og aktiviteter, hvilket fremgår af både CEDAW-konventionen og EU-traktatens artikel 2 og 3.

De nordiske lande har i mere end 40 år arbejdet sammen om at øge ligestillingen på alle områder i samfundet. Ligestilling mellem kønnene er en af årsagerne til den nordiske models succes og er en af grundstenene i de moderne nordiske velfærdssamfund. Ligestilling har været gennem en lang historisk udvikling fra blandt andet børneopdragelse, stemmeret, vilkår på arbejdsmarkedet til dagens syn på mangfoldighed.

I 2017 udarbejdede Rambøll Management Consulting på vegne af Minister for ligestilling ligestillingsredegørelser for de statslige institutioner, regionerne og kommunerne. Ligestillingsredegørelserne gjorde status for indsatsen for at fremme ligestillingen mellem kvinder og mænd på personaleområdet og med at indarbejde ligestilling på kerneydelserne. Resultatet af ligestillingsredegørelserne placerede Langeland Kommune under den gennemsnitlige pointscore på både personaleområdet og i kerneydelserne. Specielt i arbejdet med kerneydelserne haltedede Langeland Kommune efter med at fremme ligestillingen. Ikke alle kønsforskelle udgør et ligestillingsproblem, men viden om kønsforskelle kan bidrage til at målrette ydelserne og til at skabe øget kvalitet, større effektivitet og fremme ligestilling mellem kønne.

Det er Langeland kommunes intention, at denne Ligestillingspolitik skal være med til at sætte fokus på arbejdet med ligestilling. Både på personaleområdet og i kerneydelserne. Ligestilling skal i kommunen vægtes lige så højt, som andre områder med politiske prioritering, og ligestillingen skal virke i samspil med Langeland Kommunes planstrategi, kommuneplan samt andre politikker og strategier.

Ligestillingspolitikken og arbejdet med ligestilling fremmer desuden Langeland Kommunes fokus på FN's verdensmål 5, FN's verdenserklæring om menneskerettigheder, samt lov om forskel på arbejdsmarkedet §1.

Ligestillingspolitikken er blevet til på baggrund af Ligestillingsudvalgets ønske. En arbejdsgruppe med deltagelse af alle forvaltningsgrupper og repræsentation af både politikere, ledere og medarbejdere har udarbejdet et udkast der er endelig godkendt i kommunalbestyrelsen og Hovedudvalg.

Ligestillingsudvalget påpeger at ligestilling ikke udelukkende skal betragtes som en kønsprioritering, men også have fokus på forhold omkring alder, handicap, faglighed, race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering samt national, social eller etnisk oprindelse.*

(*Betegnelserne er blandt andet brugt i medborgerskabsprøven 2020 og figurerer også under klager for forskelsbehandling under ankestyrelsen samt i lov om ligebehandlingsnævnet)

ligestilling, at stille forskellige befolkningsgrupper lige med hensyn til bl.a. løn, uddannelse og politisk indflydelse. Ligestilling benyttes i modsætning til det generelle lighedsbegreb især om de to køn, men i stigende grad også om andre grupper, fx ligestilling mellem etniske grupper.

Begrebet ligestilling bruges i flere betydninger, idet målet kan være enten **lige muligheder**, dvs. fjernelse af alle formelle og måske også uformelle hindringer, eller **faktisk lighed**, dvs. resultatlighed.

VISION

Langeland Kommunes holdning er, at forskellighed og mangfoldighed er med til at sikre udvikling og fornyelse både for kommunen som arbejdsplads og i den kommunale service. Ligestilling opnås ikke ved at behandle alle ens, men når forskelligheder respekteres og anerkendes som værdifulde for løsningen af kommunens opgaver.

Langeland Kommunens vision for ligestilling er, at:

Alle medarbejdere i Langeland Kommune sikres de samme muligheder og vilkår for ansættelse, uddannelse og forfremmelse, løn, orlov og jobindhold.

Alle borgere og virksomheder i Langeland Kommune oplever, at den kommunale service er præget af ligebehandling og ligeværd.

Desuden vil Langeland Kommune i arbejdet med ligestilling:

- have fokus på mangfoldighed. Med viden om, at et blandet hold er det bedste hold, og at forskellighed bidrager.
- Have fokus på social kapital. I fællesskab skal vi opdage og benytte hinandens ressourcer og talenter. Vi skal være inddragende og skabe et trygt tillidsbaseret arbejdsmiljø.

VÆRDIER

Langeland Kommune har med Planstrategi 2019-2031 formuleret et sæt overordnede fokusområder for den kommunale service:

- Ansatte har borgere og virksomheder i centrum
- Virksomheder og borgere medvirker aktivt til at finde løsninger
- Styrket fokus på borgerinddragelse, frivillighed og fællesskab

Ligestillingspolitikken læner sig op ad disse fokusområder og præciserer kommunens retning i opgaveløsningen omkring kommunens fokus på ligestilling.

Ligestilling har forskellige betydninger i forskellige sammenhænge og kan ofte stilles synonymt med ligeberettigelse, ligeværd og ligebehandling. Det handler i høj grad om målet er at stille lige, at være lige eller at gøre lige.

Det er Langeland Kommunes intention at arbejde indenfor alle tre forståelsesrammer for ligestilling.



At stille lige

Ligestilling betyder, at der skal være samme vilkår, rettigheder og muligheder i kommunen i forhold til køn, alder, handicap og etnicitet.

At være lige

Ligestilling betyder, at alle oplever ligeværdighed i deres arbejde, fordi alle arbejdsområder, arbejdsfunktioner og arbejdsopgaver – uanset hvem de udføres af – er lige værdsat.

At gøre lige

Ligestilling betyder, at den kommunale service til borgere og brugere, skal være præget af ligebehandling og ligeværd i forhold til køn, alder, handicap og etnicitet. Ligeledes skal virksomheder have oplevelsen af at servicen er præget af ligebehandling og ligeværd.

DATA

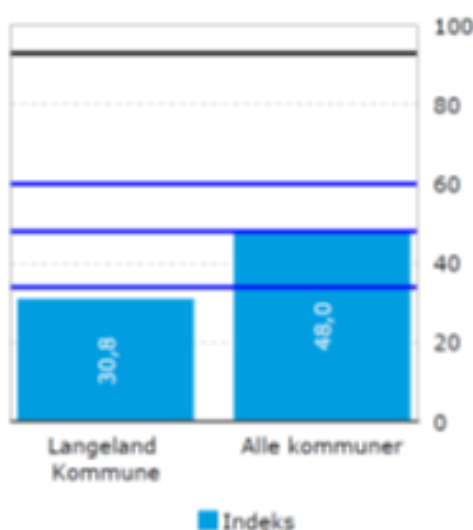
Alle kommuner og regioner skal efter ligestillingslovens § 5a indberette ligestillingsredegørelse hvert tredje år. Langeland Kommune indberettede data til hertil i 2017 og i 2020. Ligestillingsredegørelserne følger op på ligestillingslovens § 4 om, at alle offentlige myndigheder inden for deres område skal arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning. Ligestillingsredegørelsen omfatter udelukkende ligestilling af kvinder og mænd.

Formålet med ligestillingsredegørelserne er:

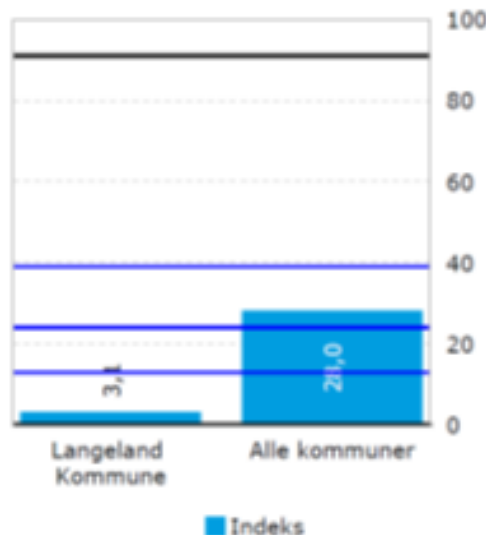
- At monitorere, sammenligne og fremme ligestillingsindsatser i det offentlige
- At synliggøre indsatsen over for borgere og andre interesserede aktører
- At indsamle god praksis som inspiration til myndighedernes videre arbejde med ligestilling.

I rapporten for 2017 opnår Langeland Kommune en lav score for arbejdet med ligestilling sammenlignet med gennemsnittet for landets kommuner, både på personaleområdet og i kerneydelserne.

Personaleområdet



Kerneydelser



De to sorte linjer angiver højeste og laveste indeksscore opnået blandt kommunerne. De tre blå linjer angiver 1., 2. og 3. kvartil svarende til de 25 %, der har henholdsvis den laveste score, mellemste og næsthøjeste score.

PRIORITEREDE INDSATSOMRÅDER

Langeland Kommune vil arbejde med ligestilling både gennem kommunens kerneydelser og på kommunens personaleområde.

MÅL

Kerneydelser

- Langeland kommune vil monitorere, sammenligne og fremme ligestillingsindsatser i alle forvaltningsområder.
- Langeland kommune vil synliggøre indsatsen overfor borgere og interessenter.
- Langeland Kommune inddrage borgerne i prioriteringen af indsatser for ligestilling.

Personaleområdet

- Langeland Kommune vil aktivt fremme ligestilling på personaleområdet for at bidrage til kvalitet i opgaveløsningen, rekruttering, bedre arbejdsmiljø, øget innovation og effektivitet, samt styrke de gode historier omkring kommunen.
- Ligestilling indtænkes i andre personalepolitiske områder.