

Ligestillingspolitik for Langeland Kommune.

Kønsmæssig ligestilling

Langeland Kommunes politik for ligestilling mellem kønnene er baseret på den opfattelse, at et ligeværdigt samarbejde mellem kønnene giver en bedre løsning af kommunens opgaver, hvilket vil være til gavn for kommunens image og for borgerne.

En balance i antallet af kvinder og mænd vil også gavne arbejdsmiljøet og arbejdsglæden.

Målene for kommunens ligestillingsarbejde er, at der skal være lige arbejds-, trivsels- og udviklingsbetingelser for alle ansatte i Langeland Kommune uanset køn.

Der skal stræbes efter en ligelig fordeling af kvinder og mænd, men der skal samtidig være accept af forskelligheder, hvor en ligelig fordeling ikke kan opnås.

For at opnå disse målsætninger fastlægges følgende krav:

- Ved stillingsbesættelser skal der tages særligt hensyn til kønsfordelingen på arbejdspladsen, når der blandt ansøgerne foreligger ligeværdige faglige og personlige kvalifikationer.
- Ved udpegning af deltagere til lederudviklingsforløb skal ledelsen være særligt opmærksom på at udpege kvinder eller opfordre disse til at deltage.
- Ved sammensætning af rådgivende ansættelsesudvalg skal det sikres, at begge køn er repræsenteret.

Strategi for arbejdet med kønsmæssig ligestilling.

Hovedudvalget skal i sit arbejde have fokus på arbejdet med ligestilling mellem kønnene. Det forudsættes, at Hovedudvalget i løbet af 1. halvår 2010 fremkommer med forslag til konkrete indsatsområder.

I forhold til den generelle ligestillingspolitik og de af Hovedudvalget udmeldte indsatsområder skal arbejdet med den kønsmæssige ligestilling forankres i det normale ledelsessystem, der således vil blive forpligtet til at iværksætte og følge op på initiativer.

Etnisk ligestilling

Langeland Kommunes politik for etnisk ligestilling er baseret på den opfattelse, at etnisk ligestilling blandt kommunens medarbejdere forventes at forbedre kommunens opgaveløsning og borgerbetjening og samtidig bidrage til at forbedre integrationen i det danske samfund, derfor

- skal det tilstræbes, at andelen af ansatte i Langeland Kommune fra ikke-vestlige lande skal udgøre en forholdsmæssig andel svarende til den andel gruppen udgør af den samlede erhvervsaktive befolkning.

- forudsættes det, at kommunens ansatte møder alle borgere med professionalisme og respekt.
- skal der være fokus på mangfoldighedsledelse og etnisk ligestilling.

For at nå disse målsætninger skal

- alle afdelinger og institutioner være opmærksom på, om ordinære stillinger i kommunen kan besættes med flygtninge/indvandrere.
- mindst en kvalificeret ansøger med en anden etnisk baggrund end dansk indkaldes til samtale.
- ansættelse i og oprettelse af job på særlige vilkår prioriteres for denne gruppe.
- der være mulighed for oprettelse af Oplærings- og Integrationsstillinger.
- ved ansættelse skal den pågældende arbejdsplads sørge for introduktion og information i forhold til den nyansatte og de nuværende medarbejdere.

Ligestilling for personer med nedsat arbejdsevne

Langeland Kommune ønsker generelt, at personalesammensætningen afspejler mangfoldigheden i samfundet og påtager sig derfor et socialt ansvar for at skabe arbejdspladser for personer med nedsat arbejdsevne - uanset om denne nedsættelse kun vedrører en kortere periode.

Det samme ansvar skal udvises, når kommunens ansatte skal tilbage på arbejdsmarkedet efter et længere fravær.

Generelt.

For alle 3 ligestillingsområder gælder, at der også skal være fokus på den lønmæssige ligestilling. Dette gælder specielt i forbindelse med udmøntningen af lokale lønmidler.

Der skal jævnligt udarbejdes lønstatistikker, hvor der er fokus på ligestillingsaspektet.