



Retningslinje om ligebehandling og ligestilling

Indledning

Retningslinjen om ligestilling i Ishøj Kommune handler om at sikre, at der ikke sker direkte eller indirekte forskelsbehandling af ansatte eller ansøgere til ledige stillinger uanset race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, funktionsnedsættelser eller national, social eller etnisk oprindelse

Retningslinjen skal tillige sikre, at de ansattes forskelligheder respekteres og at særlige kompetencer anerkendes, således at den enkelte har bedst mulige vilkår for at bruge sine kompetencer. I Ishøj Kommune tror vi på, at forskellighed skaber dynamik, og at dynamik skaber muligheder, derfor ser vi mangfoldighed som en styrke.

Formål

Formålet med retningslinjen er at sætte ligestilling på dagsordenen. Ishøj Kommune ønsker at:

- Centrene / driftstederne fremmer en ligelig kønsfordeling, f.eks. besættelse af stillinger, hvor det er foreneligt med Ishøj Kommunes målsætning. Dette gælder også ved rekrutteringer.
- Centrene / driftstederne er indrettede således, at medarbejdere med en funktionsnedsættelse kan have et arbejdsliv på lige vilkår.
- Medarbejdere, der bliver handicappede, kan få indrettet deres arbejdsplads, så deres arbejdsevne ikke unødigt begrænses.

Forebyggelse

Retningslinjen skal forebygge og sikre liggeret, ligeværd og lige muligheder i forbindelse med:

- Rekruttering og fastholdelse.
- Kompetenceudvikling.
- Avancement.

Rekruttering og fastholdelse

I Ishøj Kommune arbejdes der bl.a. med følgende tiltag:

- Det fremgår af alle stillingsopslag, at *"Alle kvalificerede ansøgere uanset race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, funktionsnedsættelse eller national, social eller etnisk oprindelse opfordres til at søge stillingen"*.
- Der ydes lige løn for mænd og kvinder, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi jf. Lov om lige løn til mænd og kvinder.
- Der er fokus på at rekruttere medarbejdere af begge køn til lederposter.

Kompetenceudvikling



Ingen ansatte er på forhånd afskåret fra at gøre brug af et tilbud om kompetenceudvikling pga. race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, funktionsnedsættelse eller national, social eller etnisk oprindelse.

Håndtering

Ligestilling skal indgå som en naturlig og integreret del af det daglige arbejde på det enkelte driftssted/center.

Det er ledelsens ansvar, at der på de enkelte centre / driftsteder sker en drøftelse af initiativer, der fremmer ligebehandlingen, og at ligestilling er en integreret del indenfor alle indsatsområder.

Det er MED-udvalgenes opgave aktivt at støtte og indgå i aktiviteter, der sikrer en løbende inspiration og debat omkring ligestillingen således, at kommunen kan være en attraktiv og levende arbejdsplads med lige muligheder for alle.

Det er den enkelte medarbejders pligt at gøre ledelsen opmærksom på forhold, som er i modstrid med ligestillingsbestræbelserne. Det er en ledelsesmæssig pligt at gribe ind, hvis en situation tilsiger det.

Lokal forankring

For at udbrede kendskabet til retningslinjen drøftes dette på LokalMED/personalemøder med status af LokalMED.

Værktøjer

Lov om lige løn til mænd og kvinder

Lov om ligestilling af kvinder og mænd

Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v.

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet

Lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v. (handicappedes fortrinsret til offentlige stillinger)