



Ligestillingspolitik

Alle ansatte i Bornholms Regionskommune skal opfattes som ligeværdige og gives lige muligheder, og vi betragter det som en styrke for arbejdspladsen, at medarbejdergruppen afspejler mangfoldighed.

Der skal være plads til forskelligheder for at tilføre arbejdspladsen mangfoldighed. Vi ønsker, at mangfoldigheden er repræsenteret på de enkelte arbejdspladser og stillingsniveauer, hvorfor vi opfordrer alle til at søge ansættelse i regionskommunen.

Formål

Det overordnede formål med ligestillingspolitikken er at sætte fokus på at skabe lige muligheder for alle uanset, køn, alder, race, handicap, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, social eller national oprindelse.

Ligestilling mellem kvinder og mænd indebærer, at alle medarbejdere bliver behandlet lige. Kvinder og mænd skal med andre ord have lige muligheder for ansættelse, uddannelse, advancement og lige løn for lige arbejde.

Etnisk ligestilling handler først og fremmest om at give de etniske mindretal lige arbejdsvilkår og mulighed for ansættelse og uddannelse i regionskommunen.

Nedsat funktionsevne må ikke i sig selv være en barriere for at få et job. Det er derfor væsentligt at se på muligheder for konkret at tilpasse og udforme arbejdspladsen og -lokaler, så de gøres tilgængelige for en ansat med nedsat funktionsevne.

Ansvar

Det er ledelsens ansvar, at de enkelte centre/afdelinger/team til enhver tid er opmærksomme på ligebehandling, og det er den enkelte medarbejders pligt at gøre ledelsen opmærksom på forhold, der er i strid med ligestilling.



Handlingsplan

Bornholms Regionskommune ønsker ligelig fordeling på mænd og kvinder generelt, arbejder for ligestilling og indarbejder ligestilling i al planlægning og forvaltning.

Alle ansatte i Bornholms Regionskommune skal opfattes som ligeværdige og gives lige muligheder i ansættelse og udviklingsmuligheder, hvilket betyder:

- at alle ikke behandles ens, men
- at alle får de samme muligheder, med
- respekt for deres forskellige udgangspunkter, f.eks. kvalifikationer, værdier etc.

CenterMED/AfdelingsMED drøfter ligestillingspolitikken en gang om året, herunder eventuelle tiltag til at arbejde frem mod ligestilling på områder, hvor der ses en skæv fordeling på mænd og kvinder.

CenterMED/AfdelingsMED orienteres en gang om året om den seneste opgørelse over etniske nøgletal, dvs. antal ansatte med ikke-vestlig baggrund ansat i BRK.

I CenterMED/AfdelingsMED fremlægges en gang om året lønstatistikker fordelt på køn. Data gennemgås af hensyn til viden om forskelle og eventuelle indsatsområder kan aftales.

Denne politik gælder fra 1. januar 2016 og erstatter den tidligere fælles ligestillingspolitik samt eventuelle lokale ligestillingspolitikker.

Godkendt i HovedMED-udvalget den 9. december 2015

CenterMED og AfdelingsMED

- Implementerer ligestillingspolitikken
- sætter drøftelse af ligestilling og lønstatistikken i ligestillingsøjemed på MED-udvalgets dagsorden en gang om året
- aftaler eventuelle tiltag til at arbejde hen mod ligestilling på områder, hvor der ses skæv fordeling på mænd og kvinder