

Ligestillingsplan i Samsø Kommune

Samsø Kommunes værdier er ordentlighed, anerkendelse, tillid og tydelighed. Med dette værdigrundlag arbejder kommunen for:

- At medarbejderne har samme muligheder og vilkår for arbejde og udvikling
- At borgere, virksomheder og civilsamfundsrepræsentanter får kommunal service præget af ligebehandling

Dette understøttes blandt andet af en ligestillingspolitik, der indgår Samsø Kommunes personalehåndbog.

Herunder er gengivet særlige fokusområder for arbejdet, og det fremgår, med hvad og hvordan der arbejdes på hvert fokusområde.

Målsætning	Mangfoldighed i medarbejdergrupperne i alle afdelinger, fordi det bidrager positivt til arbejdspladskultur
Indikator	Ingen forvaltninger har en kønsfordeling, hvor 75 procent eller mere har samme køn <i>Baseline: 20 procent af forvaltningerne svarende til 1 forvaltning ud af fem (de tre forvaltninger, rederiet og stabene) har pr.1. januar 2022 en kønsfordeling, der er mere skæv end den tilsigtede.</i>
Indsatsområde	Udvikling af rekrutteringsprocessen
Handlinger	<ul style="list-style-type: none"> • Udarbejdelse af stillingsopslag, så de har bredere appel • Drøftelse i lederforum for at sikre bevidsthed om mangfoldighed

Målsætning	Mangfoldighed i ledelsen
Indikator	Begge køn er repræsenteret i kommunens ledergrupper. <i>Baseline: I en ud af fem ledergrupper er kun det ene køn repræsenteret</i>
Indsatsområde	Indsats for ligelig fordeling af kønnene i alle ledergrupper
Handlinger	<ul style="list-style-type: none"> • Arbejde med mangfoldighed i medarbejdergrupperne (se ovenfor) • Tilstræbe rekruttering af det underrepræsenterede køn indenfor lovens rammer

Målsætning	Nultolerance overfor krænkelse, herunder krænkelse og chikane relateret til køn, alder, seksualitet, religion, etnisk oprindelse, handicap, nedsat arbejdsevne m.v.
Indikator	Ingen medarbejdere tilkendegiver i APV, at de har oplevet krænkelse <i>Baseline: 38 medarbejdere har i APV i 2021 angivet, at de har oplevet krænkelse, chikane eller mobning fra enten kolleger eller borgere</i>
Indsatsområde	Opfølgning på APV med konkrete indsatser lokalt
Handlinger	<ul style="list-style-type: none"> • Resolut håndtering af medarbejders henvendelse om krænkelse • Tydelig kommunikation af de forskellige henvendelsesmuligheder, medarbejderne har, hvis de oplever at blive krænkede

Målsætning	Samsø Kommune er en god arbejdsplads for medarbejdere i alle livsfaser
Indikator	En mere jævn fordeling af medarbejdere i forskellige aldersgrupper <i>Baseline 11,7 procent af medarbejderne er 30 år eller yngre, hvilket er den lavest repræsenterede gruppe, mens 33,2 procent er 51-60 år, hvilket er den mest repræsenterede aldersgruppe. Der sigtes mod at denne forskel mindskes.</i>

		18-30 år	31-40 år	41-50 år	51-60 år	60+ år
	Antal medarbejdere	60	73	118	171	93
	Andel medarbejdere	11,7	14,2	22,9	33,2	18,1
Indsatsområde	Lydhørhed og fleksibilitet overfor individuelle ønsker til arbejdsvilkår					
Handlinger	<ul style="list-style-type: none"> • Øget systematik i gennemførelse af seniorsamtaler • Dialog om hvordan vi kan udvise fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelse, så det passer med den enkelte medarbejders hverdag og familieliv i dennes nuværende livsfase 					

Målsætning	Mangfoldighed i gruppen af borgere, der engagerer sig i øens fortsatte udvikling
Indikator	Borgere af forskellige køn, alder mv. engagerer sig, når kommunen inviterer til inddragelse <i>Baseline: Oplevelsen er, at der er mange gengangere blandt deltagerne i borgermøder</i>
Indsatsområde	Varierede muligheder for at borgere kan engagere sig
Handlinger	<ul style="list-style-type: none"> • Variation i tidspunkt og format for borgermøder • Anvendelse af forskellige kommunikationskanaler for at nå forskellige målgrupper

Ligestillingsplanen er forankret i et samarbejde mellem HR, Løn & Personale og arbejdsmiljølederen med Sekretariatschefen som ansvarlig leder. Der følges årligt op på planen med en drøftelse i MED-organisationen med afsæt i udvikling i indikatorerne.

Hvis den årlige drøftelse giver anledning til det, revideres ligestillingsplanen. Chefgruppen kan vedtage ændringer i handlinger, mens ændrede målsætninger, indikatorer og indsatsområde skal vedtages politisk.