

Til
Medlemmerne af Ligestillingsudvalget

Udviklingsafdelingen
Toftevej 43
Tlf.: 7257 7777 Fax: 7257 8888
raadhus@jammerbugt.dk
www.jammerbugt.dk

Poul Veje Pedersen
Direkte 7257 7457
pvp@jammerbugt.dk

28. april 2014

Referat

Ligestillingsudvalget for Jammerbugt Kommune

**Der afholdtes møde den 22. april 2014 i lokale 83 på rådhuset i Aabybro.
Mødet afvikledes kl. 14.30 – 16.00.**

Dagsorden:

- 1) Godkendelse af dagsorden
- 2) Præsentationsrunde
- 3) Fastlæggelse af måltal for medarbejdere med ikke-vestlig baggrund 2014
- 4) Forslag til forstærket indsats på ligestillingsområdet
- 5) Eventuelt

Deltagere:

Kommunalbestyrelsesrepræsentanter: Aysel Jørgensen, Ib Nellemann

Ledelsesrepræsentanter: Jan Lund Andersen (formand), Peter Laursen, Svend Åge Fog

Medarbejderrepræsentanter: Else Christensen, Anette Nielsen

Afbud:

Michael Stilling, Katrine Haagensen, Birthe Schouw

Sekretær:

Poul Veje Pedersen, udviklingsafdelingen

1) Godkendelse af dagsorden

Referat

Godkendt

2) Præsentationsrunde

Da der er tale om det første møde i det nye Ligestillingsudvalg, findes det passende, at medlemmerne præsenterer sig for hinanden.

Deltagerne præsenterede sig.

3) Fastlæggelse af måltal for medarbejdere med ikke-vestlig baggrund 2014

I trepartsaftalen fra 2007 er det aftalt, at alle kommuner skal opstille måltal for, hvor stor en del af kommunens medarbejdere, der skal være indvandrere/efterkommere med ikke-vestlig baggrund.

Formålet er, at kommunens medarbejdersammensætning skal afspejle det omkringliggende samfund. Kommunernes Landsforening har udarbejdet en vejledning, hvoraf det fremgår, at det er op til den enkelte kommune at fastsætte måltallet for andelen af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund indenfor trepartsaftalens rammer. Kommunen skal som minimum fastsætte et måltal for,

- hvor stor andelen af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund skal udgøre af kommunens samlede medarbejderstab, og
- hvor stor andelen af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund skal udgøre på hvert af fem hovedområder - Administrativt område, Børn og ungeområdet, Teknisk område samt service, Undervisningsområdet og Ældre, sundhed og handicapområdet.

KL leverer data om andelen af indvandrere/efterkommere for kommunen.

- Ud fra disse data fastsætter kommunen selv måltal for, hvor stor andelen af indvandrere/efterkommere med ikke-vestlig baggrund blandt kommunens ansatte skal være. Som minimum skal kommunen fastsætte ét måltal for kommunens samlede medarbejderstab, og ét måltal for hvert af fem fagområder. Det står kommunen frit for at vedtage flere eller mere detaljerede måltal for overenskomstgrupper. Måltallet kan være det samme for alle fagområder, eller der kan fastsættes forskellige måltal for hvert område. Det afgør kommunen selv.
- Måltallene skal vedtages politisk. Der er ingen krav til, hvordan det vedtages.
- Målopfyldelsen vurderes én gang årlig på baggrund af data om andelen af kommunalt ansatte indvandrere/efterkommere leveret af KL.

Kommunalbestyrelsen besluttede på sit møde den 11.10.2012,

at andelen af kommunalt ansatte med ikke-vestlig baggrund i forhold til arbejdsstyrken med ikke-vestlig baggrund i videst muligt omfang skal udgøre 18 %

at der for at sikre en mere lige repræsentation af medarbejdere med forskellig baggrund fremadrettet i videst muligt omfang sker ansættelser af kommunalt ansatte med ikke-vestlig baggrund på fagområder efter følgende fordeling:

- Administrativt område = 14 %
- Børn og ungeområdet = 23 %
- Teknisk område samt service = 12 %
- Undervisningsområdet = 17 %
- Ældre, sundhed og handicapområdet = 34 %

Kommunalbestyrelsen besluttede endvidere,

at de besluttede måltal for året fastsættes "løbende" dvs. at de nyeste faktuelle data danner baggrund for det kommende års måltal.

I det vedlagte bilag er der på baggrund af datamaterialet fra KL gjort status for målopfølgelsen for ansatte med ikke-vestlig baggrund i Jammerbugt Kommune primært for perioden 2012 -2013.

Af rapporten skal følgende hovedresultater fremhæves:

- Antal indvandrere/efterkommere med ikke-vestlig baggrund i arbejdsstyrken er steget med 33 personer svarende til en stigning på 11,4 % fra 2012 – 2013. Den samlede arbejdsstyrke er i samme periode faldet med 233 personer svarende til et fald på 1,2 %.
- Andelen af kommunalt ansatte med ikke-vestlig baggrund er steget med 14 personer fra 2012 – 2013 svarende til en stigning på 30,4 %. I samme periode er antal kommunalt ansatte steget med 60 personer svarende til en stigning på 2,0 %.
- Andelen af kommunalt ansatte med ikke-vestlig baggrund (60) i forhold til arbejdsstyrken med ikke-vestlig baggrund (322) udgør i 2013 18,6 %.
- Det betyder, at kommunalbestyrelsens beslutning om, at denne andel i videst muligt omfang skal udgøre 18 % er indfriet i måltallet for 2013.
- For ansatte med ikke-vestlig ansættes færre på *Ældre, sundhed og handicapområdet* i 2013 (47 % af gruppen) end i 2012 (52 % af gruppen). Det samme gør sig gældende på *administrationsområdet*: 2013 (10 % af gruppen) og 2012 (13 % af gruppen). Der er en stigning i andelen af ansættelser på *Teknisk område samt service* i 2013 (22 % af gruppen) mod 15 % af gruppen i 2012. Der er en lille stigning på *Undervisningsområdet*. *Børn og ungeområdet* er uændret.
- For alle kommunalt ansatte er andelen af ansættelser på *Ældre, sundhed og handicapområdet, Børn og ungeområdet, Teknisk område samt service* uændret i 2013 i forhold til 2012. På *Undervisningsområdet* har der været et lille fald og på *administrationsområdet* en lille stigning.

Fastsættelse af måltal

Det anbefales,

at Ligestillingsudvalget på baggrund af datagrundlaget fra KL fastsætter måltallet i 2014 for andelen af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund i Jammerbugt Kommune til

16 % af arbejdsstyrke for personer med ikke-vestlig baggrund i kommunen. Denne andel svarer til andelen af arbejdsstyrken i Jammerbugt Kommune, der er ansat i den kommunale organisation i 2013.

at måltallet i 2014 for ansættelser af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund på de fem fagområder i Jammerbugt Kommune så vidt muligt skal tilstræbe at svare til fordelingen af alle kommunalt ansatte i Jammerbugt Kommune på de fem fagområder i 2013:

- Administrativt område = 15 %
- Børn og ungeområdet = 24 %
- Teknisk område samt service = 12 %
- Undervisningsområdet = 17 %
- Ældre, sundhed og handicapområdet = 32 %

Bilag:

Måltal for medarbejdere med ikke-vestlig baggrund 2014

Referat:

Før drøftelse af punktet omdeltes et rettelsesarb til den forelagte rapport side 10. For god ordens skyld vedlægges en tilrettet rapport sammen med referatet.

Udvalget indstiller til Kommunalbestyrelsen, at måltal 2014 fastsættes som anbefalet.

4) Forslag til forstærket indsats på ligestillingsområdet

Kommunalbestyrelsen godkendte på sit møde den 14.11.2013 Ligestillingsudvalgets Ligestillingsredegørelse 2013. I forbindelse hermed pålagde Kommunalbestyrelsen direktionen at udarbejde oplæg til en forstærket indsats for ligestilling i samarbejde med Ligestillingsudvalget.

Sekretær for Ligestillingsudvalget og direktør for Børne og Familieforvaltningen har udarbejdet et oplæg til foreløbig drøftelse.

Direktionen godkendte på sit møde den 4.3.2014 oplægget vedrørende ligestillingsarbejdet og besluttede, at oplægget sendes til Ligestillingsudvalgets videre behandling inden processen sættes i gang.

Ligestillingsudvalget bedes drøfte det udarbejdede oplæg med henblik på forelæggelse for Kommunalbestyrelsen.

Bilag:

Forslag til forstærket indsats for Ligestillingsudvalgets arbejde med at sætte øget fokus på kravet om, at ligestilling skal integreres i al offentlig planlægning og forvaltning

Referat:

Udvalget tilsluttede sig anbefalingerne i det forelagte forslag.

Udvalget ønskede, at det blev gjort lidt tydeligere, at den forstærkede indsats på de mere borgerrettede ydelser og tiltag som kommunen varetager alene omhandler kønsaspektet i ligestillingsarbejdet.

Sekretariatet har uddybet dette på de første sider i rapporten, der vedlægges til orientering.

Der blev rejst spørgsmål om forslaget før behandling i KMB skal i høring. Sekretariatet forelægger spørgsmålet for direktionen på dets kommende møde den 29.4.2014.

I samme forbindelse blev det drøftet, hvilke snitflader er mellem Ligestillingsudvalget og andre råd og udvalg.

Enkelte af udvalgets medlemmer har siddet i Ligestillingsudvalget i hele dets levetid og mente, at der tidligere har været en drøftelse af dette spørgsmål.

Sekretariatet har gennemgået de gamle referater fra Ligestillingsudvalgets fødsel og frem inkl. direktionens drøftelser. Det fremgår, at der er givet udtryk

for, at det ønskes afklaret, hvordan snitfladerne er til opgaver i andre udvalg og råd. Det fremgår dog ikke, at der er fundet en egentlig afklaring sted.

Det nærmeste er i direktionens drøftelse den 11.9.2007 efter Ligestillingsudvalgets anmodning opgavesættet. Af referatet fremgår, at

"Ligestillingsudvalgets arbejde skal underordnes den politisk godkendte personalepolitik, hvor der er betragtninger om ligestilling. Ligestillingsudvalgets arbejdsområde er umiddelbart den kommunale organisation – hvis udvalget ønsker at udvide området (eksempelvis foreningslivet) kan det senere tages op. Ligestilling kan forstås bredt – herunder spørgsmål om ligestilling for handicappede og ligestilling for socialt svage kan indgå i Ligestillingsudvalgets opgavesæt."

Ligestillingsudvalgets opgaveområde er dermed i første omgang Jammerbugt Kommune som arbejdsplads. Området kan dog udvides, hvis det findes ønskeligt.

Det fremgår af selve ligestillingspolitikken, der over 1 år senere vedtages af Kommunalbestyrelsen den 20.11.2008, at Ligestillingsudvalgets opgaver er:

- at arbejde med ligestilling mellem kvinder og mænd og ligestilling i forhold til etniske grupper
- at arbejde for ligestilling blandt de ansatte i kommunen i overensstemmelse med kommunens ligestillingspolitik

Sekretariatet finder dermed, at Kommunalbestyrelsens ønske om forslag fra direktion og Ligestillingsudvalg til forstærket indsats på ligestillingsområdet falder i tråd med direktionens bemærkning om, at *"hvis udvalget ønsker at udvide området (...) kan det senere tages op."*

Med direktionens og Ligestillingsudvalgets forslag til forstærket indsats ønskes det, at Ligestillingsarbejdet ikke alene skal have fokus på arbejdspladsen Jammerbugt Kommune. Forslaget betoner vigtigheden af, at det tydeliggøres, at de ydelser og tiltag som arbejdspladsen Jammerbugt Kommune varetager overfor borgere og brugere, også anvender ligestillingsvurdering (mht. kønsaspektet), når det findes påkrævet. Dertil at arbejdspladserne får mulighed for at fortælle om deres erfaringer med ligestillingsvurderinger, og at arbejdspladserne får mulighed for at lære af hinanden.

Afslutningsvis skal det nævnes, at det i Ligestillingspolitikken på side 4 fremgår

Det er et mål: At Jammerbugt Kommune indarbejder ligestilling mellem mænd og kvinder i al planlægning og forvaltning (kønsmainstreaming) – i overensstemmelse med §4 i Bekendtgørelse af lov om ligestilling af kvinder og mænd (LBK nr. 1095 af 19/09/2007)

Handlinger: Vi udarbejder en strategi for arbejdet med kønsmainstreaming.

Med udvalgets forslag til forstærket indsats sættes dermed fokus på at udarbejde en strategi for arbejdet med kønsmainstreaming (der i dag kaldes ligestillingsvurdering).

Som nævnt har sekretariatet foranlediget, at direktionen drøfter spørgsmålet om høring på sit møde den 29.4.2014

Det er anbefalet i forslaget til forstærket indsats på ligestillingsområdet, at der afholdes et temaarrangement om ligestillingsarbejdet for MED-udvalgene.

Sekretariatet orienterede om, at Byrådssalen og lokale 77 på Rådhuset i Aabybro "på forventet efterbevilling" er reserveret til formålet mandag den 23.6.2014.

Det skal for god ordens skyld bemærkes, at såfremt forslaget skal i høring, kan arrangementet efter al sandsynlighed ikke afvikles på dette tidspunkt, da KMB først skal godkende selve forslaget og invitationerne først herefter kan udsendes.

Eventuelt

Intet her til