

Medlemmer af Ligestillingsudvalget

Løn og Personale HR og Arbejdsmiljø  
Toftevej 43, 9440 Aabybro  
Tlf.: 7257 7777 Fax: 7257 8888  
raadhus@jammerbugt.dk  
www.jammerbugt.dk

Henriette Petersen  
Direkte 7257 7012  
hrp@jammerbugt.dk

22-12-2016  
Sagsnr.: 81.00.15-G00-2-14

## Referat møde i Ligestillingsudvalget

Der er afholdt møde i Ligestillingsudvalget den 12. december 14.00 i mødelokale 12D på rådhuset i Aabybro.

Deltagere:

Repræsentanter for Kommunalbestyrelsen: Aysel Jørgensen og Ib Nellemann

Medarbejderrepræsentanter: Kathrine Haagensen, Birthe Schouw, Anette Nielsen

Ledelsesrepræsentanter: Jan Lund-Andersen (formand), Peter Laursen, Pil Rahbek, Henriette Petersen.

1. Godkendelse af dagsorden  
Godkendt
2. Opfølgning på ligestillingsredegørelsen for 2013-15 samt opfølgning på beslutningen fra 2014 om en forstærket indsats på ligestillingsområdet blev drøftet på møde i ligestillingsudvalget i foråret.

I drøftelsen var der fokus på, hvordan Jammerbugt Kommune kan arbejde endnu mere målrettet med ligestilling i borgerrettede ydelser. Det blev aftalt, at forvaltningen indhenter en status fra alle forvaltninger, og denne er vedlagt nedenfor. På mødet giver ledelsesrepræsentanter fra forvaltningerne en kort introduktion til status fra de enkelte forvaltninger, og denne status og den videre indsats drøftes.

Der vedhæftes desuden et notat fra Børne- og Familieforvaltningens deltagelse i temadag om rekruttering af mænd til dagtilbudsområdet. På mødet hører vi mere om det videre arbejde i forvaltningen.

Status er gennemgået og drøftet. Der er generelt fremdrift og forankring af ligestillingsarbejdet i forvaltningerne – der er dog stadig områder, hvor den løbende bevidsthed om ligestilling i kerneydelserne kan blive bedre.

Det aftales, at der i 2017 planlægges et tema til hvert møde, så det bliver muligt at komme i dybden med enkelte ligestillingsaspekter. Der tages udgangspunkt i aktuelle emner fra ét forvaltningsområde pr. møde, for eksempel *ligestilling i planlægning, ligestilling i træning og sundhed, ligestilling blandt medarbejdere, ligestilling i grunduddannelse og uddannelsesvejledning.*

3. En ny integrationspolitik ventes at blive sendt i høring i den kommende uge. Udkastet til politik er vedhæftet og de ligestillingsmæssige perspektiver foreslås drøftet på mødet.

Udkast til politik er gennemgået og forvaltningens lederrepræsentant formidler input og spørgsmål til politikken. Dette omhandler blandt andet, hvorvidt afstandskrav mm på integrationsområdet modsvarer krav til andre indbyggere.

4. Eventuelt  
Redegørelse / Perspektiv- og handlingsplan for 2016 til Folketinget fra minister for børn, undervisning og ligestilling er omdelt på mødet til orientering.

## Status fra Social- Sundheds- og Beskæftigelsesforvaltningen

- På integrationsområdet er der traditionelt en kultur, der understøtter, at kvinderne kun i begrænset omfang tilknyttes arbejdsmarkedet. Her arbejder vi meget bevidst med at få kvinderne i gang, men er også bevidste om deres baggrund og tænker derfor meget i jobs inden for mere traditionelle kvindesfag som rengøring, madlavning o.lign. Således har vi her hen over sommeren oplevet, at kvinderne faktisk har overhalet mændene i arbejdsmarkedstilknytning i forhold til turismefagene.
- På ungeområdet har vi i brobygningsforløbene måttet oprette to linjer – en håndværkslinje og en servicelinje, for også at få pigerne med. Samtidig har vi sikret, at de temaer, de unge har kunnet læse sammen, er læst sammen for at lave blandede hold, hvor der kunne inspireres på tværs af køn og fag.
- På ældreområdet, hvor vi har benyttet os meget af jobrotation, har vi arbejdet særligt intens for også at få mænd til at være interesseret i plejearbejdet. Det er til en vis grad lykket.
- I egne indsatser er vi bevidste om, at der kan være relationer, der kræver, at vi tænker kønsspecifikt. F.eks. oplever vi til tider, at der skal tilknyttes f.eks. en kvindelig mentor til en borger for at opnå succes, eller at det er mere hensigtsmæssigt at benytte en mandlig psykolog.
- I Socialpsykiatrien er KRAM indsatserne harmoniseret i en kønsspecifik kontekst, både i vores individuelle indsatser og i de gruppebaserede tiltag.
- I Socialpsykiatrien er der ligeledes en stor opmærksomhed på, at arbejdet med de konkrete mål og indsatser i SEL§85 Bostøtte, er afstemt efter en kønsspecifik motivation.
- På vores boformer Solkrogen og Krabben tages der i den socialpædagogiske indsats og metode højde for kønsspecifikke udfordringer. Det betyder bl.a. konkret ift borgernes seksualitet, at borgerne guides til social acceptable udtryksformer, uden at deres seksualdrift undertrykkes.
- Derudover kommer vi fremover i hele Handicap og Socialpsykiatri til at arbejde med en italesættelse af ligestilling og myter i fagligheden - forstået således at ét køn ikke har patent på en bestemt fordring indenfor vores faglighed. Et eksempel et myte-opgør kan være; at kvinder ikke nødvendigvis løser en omsorgsopgave bedre, alene baseret på en grundantagelse om, at kvinder er mere empatiske og omsorgsfulde end mænd.
- Handicap og Socialpsykiatri arbejder med borgere som pga. deres lave funktionsniveau periodisk eller latent er i reptilhjerne-reaktioner, og at vi her, meget bevidst og situationsbundet, er nødt til at bruge medarbejdernes kønsforskelle som en del af det metodiske arbejde.
- På aktivitetscentrene er der tilbud målrettet på både mænd og kvinder. Eksempelvis træværksteder og billiardborde, som primært bruges af mænd. Vi arbejder på at skabe flere fysiske aktiviteter - herunder udeaktiviteter, hvilket generelt tiltrækker mænd.

- Sundhedsafdelingen deltager oftest i den årlige internationale Mens Health-week og sætter her særligt fokus på forskellige sundhedsmæssige udfordringer målrettet mænd.
- Der er generelt bevidsthed om og fokus på kønsspecifikke sundhedsvinkler i sundhedsafdelingen. Eksempelvis er forebyggende medarbejdere (forebyggende hjemmebesøg) særligt opmærksomme på ældre mænd, der bor alene og mænd, der mister ægtefælle.

### Status fra Børne- og Familieforvaltningen:

PPR	I arbejdet med børns livs-arenaer har vi ved PPR fokus på, at rollen som far har stor betydning – det indebærer bl.a., at vi er insitsterende på, at der ved netværksmøder er deltagelse af begge forældre.	Understøttelse af barnets socialisering.
Sundhedsplejen	I Sundhedsplejen har vi siden sidste år ændret på vores BabyCafe, således fædre, som er på arbejdsmarkedet har mulighed for, at kan deltage i Førstehjælp. Ligeledes aflægges der flere 2 mdr. besøg sidst på dagen, således fædre kan deltage i efterfødselsreaktions/depressions screening, som tilbydes til begge forældre, samt graviditetssamtale til alle 1. gangs gravide	Det forventes, at fædre i højere grad involveres.
Tandplejen	Det er en integreret del af tandplejens virke at behandle drenge og piger ens, sådan at alle tilbydes den samme kvalitet i plejen.	

## Status fra Vækst- og Udviklingsforvaltningen

Der arbejdes ikke med særlige indsatser i VUF i forhold til ligestilling i forhold til VUF som arbejdsplads. Meget ligelig rep af M og K og der opleves ikke en særbehandling af det ene eller det andet køn. Området har historisk bevæget sig fra at være meget mandsdomineret til i dag at være meget ligelig fordeling.

Men der kan være en indsats i forhold til de opgaver vi løser. Løsningerne afspejler nok meget – lidt generaliseret -"kønsrollerne " i hjemmene. Her kan der nok sættes mere fokus på ligestilling. Som eksempel blev genbrugspladserne nævnt. De anvendes overvejende af mænd – skyldes det til dels indretning eller? Et andet område kan være sammensætning af Råd, hvor vi ikke har haft særlig fokus på ligestilling.