

Opsamling på Ligestillingspolitikken fra ForvaltningsMED

HovedMED

Ligestillingsudvalget politik blev drøftet på HovedMED. HovedMED havde ikke bemærkninger til selve politikken, men supplerede med følgende overvejelser ind i ligestillingsdebatten:

- Vi skal som kommune være opmærksomme på hvordan vi adresserer/skriver til borgerne.
- I forbindelse med næste valg til MED bør HovedMED overveje om valgprocedure-materialet kunne indeholde flere kønsbestemmelser (forkvinde, formand, forperson)
- På skoler og i institutioner og andre kommunale arbejdspladser er der børn, unge mennesker og borgere, hvis kønsidentitet ikke er i overensstemmelse med deres biologisk tildelte køn. Jammerbugt Kommunes medarbejdere bør ikke stå alene i de dilemmaer, der viser sig i den forbindelse, derfor bør det drøftes i de relevante MED-udvalg.
- Én ting er de konkrete strukturer, som vi kan arbejde med og ændre på, noget andet er kulturen. Jammerbugt Kommune skal – både som kommune og som arbejdsplads – være et sted, hvor der er plads til, at man kan være anderledes.
- HovedMED gav udtryk for, at der bør være en opmærksomhed på, hvorvidt kvinder og mænd, som varetager lignende stillinger og har samme uddannelsesmæssige baggrund og anciennitet, får lige meget i løn. HovedMED efterspurgte en statistik på løn sammenholdt med køn, anciennitet og overenskomst.
- HovedMED opfordrer til, at ForvaltningsMED drøfter udfordringer ift. ligestilling, dér hvor udfordringer ér i de enkelte forvaltninger: Hvad kan forvaltningerne gøre nu og her og på længere sigt for at skabe mere rummelighed omkring kønsneutralitet? Medarbejdersiden brugte som eksempel, at der er behov for at kigge på fx toiletter. Vi bør sikre, at vi – både til brug for borgere og medarbejdere – har unisex-toiletter. Her kunne vi, som kommune, være det gode eksempel.

ForvaltningsMED BFF

Dorthe orienterede om processen frem mod udkastet til den nye ligestillingspolitik, der nu foreligger.

Der opfordres til at have fokus på:

- Tænke begge forældre ind, for eksempel når der sendes information ud om børn, bør den sendes til begge forældre i e-boks (medmindre særlige forhold omkring forældremyndighed gør sig gældende).
- Foreningslivet kunne tænkes ind i aktiviteter for fædre i forlængelse af øget forældreorlov til forældre
- Mulighederne for at piger kan indgå i drengeaktivitet og drenge kan indgå i pigeaktiviteter
- Der opfordres generelt til, at det er vigtigt at følge samfundsudviklingen i vores arbejde med ligestillingspolitikken

DLF er i øjeblikket også i gang med et projekt omkring fokus på ligestilling – måske vi kan finde inspiration her, når det foreligger.

Nogle af vores dagtilbud arbejder med normkritisk pædagogik, det kan også give inspiration til det videre arbejde.

Fokus på inddragelse af mangfoldighedsbegrebet i politikken – opmærksomhed på den samfundsmæssige kontekst, da ligestillingsarbejdet ikke er en statisk størrelse.

Fokus på inddragelse af de unge som måske ofte ser tendenser omkring ligestilling tidligere end mange andre.

ForvaltningsMED SSB

Fokus

- Forskydning på andel af køn, hvordan er det at være minoritet på arbejdspladsen og er forholdene i orden (fx omklædning)
- Hvad er elevernes oplevelse som minoritet på arbejdspladsen i Jammerbugt kommune
- Hvad er det der sker, når vi putter hinanden i kasser
- Vi er et menneske og ikke et køn

Fokuspunkterne er sendt til Mikkel Orry Amby over middag den 11. november 2022, for at tage dem med ind i mødet med Ligestillingsrådet.

ForvaltningsMED VUF

Drøftet med følgende bemærkninger:

Det bemærkes, at kønsmæssigt har Jammerbugt Kommune en god fordeling af mænd og kvinder i Kommunalbestyrelsen, direktionen, chefgrupper mv.

Under punktet blev lønforskelle i Jammerbugt Kommune drøftet. Ligestillingsudvalget bedes undersøge, hvordan det ser ud i forhold til lønforskelle i Jammerbugt Kommune. Sekretæren sender emnet til Ligestillingsudvalget.

Derudover bemærkes det, at den kønsmæssige fordeling af opgaver kønnene imellem er en udfordring.

ForvaltningsMED Stab

HR-chef Helle Liske præsenterede ligestillingsudvalgets nye politik med henblik på kvalificering fra ForvaltningsMED Stab.

Medarbejdersiden spurgte ind til om man er opmærksom på ligestilling i håndteringen af borgere. HR-chef Helle Liske understregede at man har tillid til, at medarbejdere yder passende og professionel service uanset borgernes køn, alder og baggrund, men at overvejelsen omkring ubevidst bias tages med tilbage til ligestillingsudvalget.

På direktør- og chefniveau er der en fin fordeling mellem kønnene