



**JAMMERBUGT  
KOMMUNE**

udvikling  
Toftevej 43, 9440 Aabybro  
Tlf.: 7257 7777 Fax: 7257 8888  
raadhus@jammerbugt.dk  
www.jammerbugt.dk

Mette Ankjær Jensen  
Direkte 7257 7464  
met@jammerbugt.dk

08-08-2008  
Sagsnr.: 1849-49352

## **Referat**

### **Ligestillingsudvalget for Jammerbugt Kommune**

Der afholdtes møde torsdag den 18. juni 2009 kl. 14.00 i mødelokale 101 i administrationsbygningen i Fjerritslev.

#### **Dagsorden:**

1. Godkendelse af dagsorden
2. Orientering om status på Ligestillingsredegørelse
3. Drøftelse og godkendelse af formuleringer og inspiration til stillingsannoncer (jf. handlingsplanen)
4. Drøftelse af tekst til TRYK (udtalelse fra ligestillingsudvalget)
5. Indstiftelse af ligestillingspris
6. Evt.

#### **Deltagere:**

Jane Hvas (formand), Poul Veje Pedersen (næstformand), Elisabeth Andersen, Michael Stilling, Svend Åge Fog, Morten Klessen, Gunhild Bach

#### **Afbud:**

Bente Pedersen, Ellen Larsen, Peter Laursen

#### **Sekretær:**

Mette Ankjær

## 1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden er med enkelte tilføjelser og ændringer hovedsageligt en gentagelse af dagsordenen fra det aflyste møde i april.

### Referat:

Godkendt

## 2. Orientering om status på ligestillingsredegørelse

Vi har i skrivende stund endnu ikke modtaget information om indberetning af årets ligestillingsredegørelse, og en opringning til Indenrigsministeriet har bekræftet, at den er forsinket fra ministeriet. Den skulle dog være meget tæt på at være klar. Ministeriets forsinkede proces har medført, at vores tidsplan for ligestillingsredegørelsen ikke længere holder, og nødvendiggør, at ligestillingsudvalget indkaldes til et møde udenfor mødeplanen, når redegørelsen ligger klar.

Ligestillingsredegørelse i Ligestillingsudvalget	??? (ny dato)
Ligestillingsredegørelse i Direktionen	1. september
Ligestillingsredegørelse i HovedMed	9. september
Ligestillingsredegørelse i Kommunalbestyrelsen (Ifølge lov om ligestilling §5a skal KMB vedtage redegørelsen)	8. oktober
Sidste frist for indberetning af ligestillingsredegørelse	1. november

### Referat:

Når ligestillingsredegørelsen foreligger, vurderer ligestillingsudvalgets formand og sekretær, om indholdet giver anledning til, at Ligestillingsudvalget skal mødes og drøfte den. Hvis det er tilfældet indkaldes til et ekstraordinært møde. Hvis det ikke er tilfældet udsendes redegørelsen til orientering til medlemmerne af ligestillingsudvalget pr. mail inden den videresendes til Direktionen.

## 3. Drøftelse og godkendelse af formuleringer og inspiration til stillingsannoncer (jf. handlingsplanen)

Ifølge årets handlingsplan til fremme af ligestilling skal ligestillingsudvalget (pr. mail) rundsende en formulering til brug i stillingsopslag til alle ledere. Nedenfor følger forslag til generelle formuleringer, som kan anvendes ved alle stillingsopslag. Ligestillingsudvalget bedes drøfte formuleringerne og tage stilling til hvilke(n), der skal bruges – eller om det skal være op til det enkelte arbejdssted / den enkelte leder at vælge en af formuleringerne.

1. *Jammerbugt Kommune opfordrer alle interesserede ansøgere uanset alder, køn, religion eller etnisk baggrund til at søge ledige stillinger.*
2. *Jammerbugt Kommune opfordrer alle kvalificerede ansøgere uanset alder, køn, religion, handicap, etnisk baggrund mv. til at søge ledige stillinger.*



3. *Jammerbugt Kommune betragter mangfoldighed som et aktiv og menneskers forskellighed som en væsentlig ressource i kommunens udvikling. Derfor opfordres alle uanset alder, køn, race, religion og etnisk tilhørsforhold til at søge ledige stillinger.*
4. *Jammerbugt Kommune ser mangfoldighed som en styrke, og ønsker derfor ansøgninger fra alle uanset køn, alder, etnisk baggrund mv.*
5. *Jammerbugt Kommune ønsker at afspejle befolkningssammensætningen i det omgivende samfund og opfordrer derfor alle uanset alder, køn, religion, handicap, etnisk tilhørsforhold mv. til at søge ledige stillinger.*

Nedenfor følger forslag til formulering til brug, når det drejer sig om stillinger med en tydelig skæv kønsfordeling (jf. Bekendtgørelse om initiativer til fremme af ligestilling §3.<sup>1</sup>)

*Jammerbugt Kommune tilstræber en ligelig fordeling af mænd og kvinder, og da der i dag er en overvægt af [det overrepræsenterede køn] på [området], opfordrer vi [det underrepræsenterede køn] til at søge den ledige stilling. Stillingen vil blive besat med den bedst kvalificerede ansøger.*

I mailen til alle ledere kan formuleringerne til stillingsannoncer eventuelt suppleres med "ligestillingsudvalgets tips til formulering af stillingsannoncer":

Undersøgelser tyder på, at mænd og kvinder lægger vægt for forskellige ting, når de læser jobannoncer.

Kvinder tiltrækkes typisk af farver og æstetik i annoncen og af ord og udtryk som *omsorgsfuld, koordinere og justere, indgå i et tæt samarbejde, indgå i en gruppe, vil være med til at udvikle, er fleksibel og stabil, mulighed for at påvirke og at være serviceminded*. Kvinder lægger oftest vægt på, om der er gode samarbejdsrelationer frem for udfordringer eller høj løn, og om det er muligt at udvikle sig selv kreativt eller fagligt.

Mænd tiltrækkes typisk af ord som *gennemslagskraft, resultatorienteret, selvstændig, ansvarlig, kvalitetsbevidst, høj faglighed, god fysik*. Mænd lægger i højere grad

---

<sup>1</sup> § 3. Uanset bestemmelsen i ligebehandlingslovens § 6 er det tilladt i annoncer at opfordre det underrepræsenterede køn til at søge ansættelse og kompetencegivende uddannelse m.v. Dette kan for eksempel ske ved i forbindelse med annoncering og i udbudsmateriale at opfordre det underrepræsenterede køn til at søge deltagelse i forsøgs- og udviklingsinitiativerne.

Stk. 2. Forudsætningen for en opfordring efter stk. 1 er, at annoncen, udbudsmaterialet mv. udformes på en sådan måde, at alle ansøgere har en almindelig adgang til at søge eller deltage. Det skal fremgå af annoncen mv., at det underrepræsenterede køn ikke ved ansættelse eller optagelse på kompetencegivende uddannelse har en fortrinsstilling.

vægt på, hvor i organisationen stillingen er placeret, om der er karrieremuligheder, og om det er muligt at skabe resultater i jobbet.

Det er en viden, som man kan bruge aktivt, når man formulerer sin stillingsannonce til stillinger med skæv kønsfordeling. F.eks. burde en annonce, som lyder ”Resultatorienteret og handlekraftig sygeplejerske” vække mandlige ansøgere opmærksomhed.

Til øvrige stillinger bør man forsøge at bruge neutrale ord og vendinger– dvs. ord og vendinger, som ikke i højere grad forbindes med det ene køn frem for det andet – eller i det mindste undgå kun at bruge ord / vendinger, som favoriserer det ene køn.

#### **Referat:**

Efter en drøftelse af de forskellige formuleringer besluttede udvalget at henstille til, at der i stillingsopslag generelt bruger formulering nr. 4: *Jammerbugt Kommune ser mangfoldighed som en styrke og ønsker derfor ansøgninger fra alle uanset køn, alder, etnisk baggrund mv.* Formuleringen signalerer noget positivt og så er den kort og mundret.

Hvor der er tale om en tydelig skæv kønsfordeling bruges formuleringen: *Jammerbugt Kommune tilstræber en ligelig fordeling af mænd og kvinder, og da der i dag er en overvægt af [det overrepræsenterede køn] på [området], opfordrer vi [det underrepræsenterede køn] til at søge den ledige stilling. Stillingen vil blive besat med den bedst kvalificerede ansøger.*

Formuleringerne rundsendes via mail til ledere i Jammerbugt Kommune sammen med de nævnte tips om stillingsannoncer og eksempler på inspirerende og anderledes jobannoncer.

#### **4. Drøftelse af tekst til TRYK (udtalelse fra ligestillingsudvalget)**

Ligestillingspolitikken ligger allerede på hjemmesiden, [www.jammerbugt.dk](http://www.jammerbugt.dk), men skal også på intranettet TRYK. Hvis ligestillingsudvalget ønsker det, kan den ledsages af en forklarende tekst eller følgetekst, som evt. kan bestå af en udtalelse af udvalget.

#### **Referat:**

Ligestillingsudvalget ønsker, at der udarbejdes en artikellignende pressemeddelelse, som fortæller om udvalget og den fine proces bag ligestillingspolitikken. Artiklen kan bruges internt i organisationen såvel som udsendes eksternt – bl.a. til Danske Kommuner – som en af ”de gode historier” om Jammerbugt Kommune.

#### **5. Indstiftelse af ligestillingspris**

Ligestillingsudvalget bedes drøfte følgende i forhold til ligestillingsprisen:

- Formål med prisen?
- Prisens karakter? (Vandrepris eller...? Genstand (hvilken?), beløb, diplom eller? Navn?)
- Hvem kan modtage prisen? (Medarbejdere, afdelinger, institutioner, politikere?)
- Hvordan kommer man i spil til prisen? (Indstilles man? Kan man søge? Eller laver ligestillingsudvalget opsøgende arbejde og finder "nominerede"?)
- Kriterier for tildeling af pris (skal der være offentliggjorte kriterier / temaer? Hvis ja, skal de variere fra år til år? Eller skal ligestillingsudvalget have "frit valg på alle hylder til at vælge?)
- Hvor ofte uddeles prisen? Årligt? Hvert andet år? Eller...?

### **Referat:**

Efter en diskussion (blandt andet af hvorvidt prisen kan gives til ikke-kommunale aktører og hvor ofte, den skal uddeles) besluttede Ligestillingsudvalget sig for en model, hvor man prøver sig lidt frem – først og fremmest internt i den kommunale organisation. I første omgang sendes en mail til alle ledere med en efterlysning af gode historier om ligestilling. Mailen bør også indeholde enkelte gode eksempler til inspiration, så tankerne kommer i gang. Mht. selve prisen / præmieringen undersøger formanden, om det kan lade sig gøre at give et mindre beløb øremærket et socialt arrangement i den vindende afdeling / institution.

### **6. Evt.**

#### **Referat:**

Næste møde blev flyttet fra den planlagte dato (1. oktober) til onsdag den 30. september kl. 14-15.30. Stedet er Rådhuset i Aabybro.