



Ligestillingspolitik for Jammerbugt Kommune

Fremsat af Ligestillingsudvalget
Behandlet af Hovedudvalget, Handicaprådet og Integrationsrådet
Vedttaget af Kommunalbestyrelsen den 20. november 2008

Udviklingsafdelingen nov. 08 - Sagsnr. 1849-49203 - Dokumentnr. 1849-202613



**JAMMERBUGT
KOMMUNE**

Ligestillingspolitik for Jammerbugt Kommune

Baggrund for og forankring af Ligestillingspolitikken

Denne ligestillingspolitik er blevet til på initiativ fra Ligestillingsudvalget i Jammerbugt Kommune. Ligestillingsudvalget består af repræsentanter fra Kommunalbestyrelsen, det administrative MED-udvalg og de tre forvaltninger, og både ledersiden og medarbejdersiden er repræsenteret.

Ligestillingsudvalget har til formål at arbejde med ligestilling mellem kvinder/mænd og ligestilling i forhold til etniske grupper. Ligestillingsudvalget skal arbejde med ligestilling blandt kommunens medarbejdere i overensstemmelse med kommunens ligestillingspolitik. Ligestillingsudvalget skal derudover:

- På baggrund af Ligestillingspolitikken udarbejde en årlig handlingsplan til fremme af ligestillingen
- Udarbejde en årlig ligestillingsredegørelse efter bestemmelserne i 'Lov om ligestilling af kvinder og mænd' til drøftelse i MED-udvalget og Økonomiudvalget/ Kommunalbestyrelsen.
- Tilrettelægge arrangementer og møder m.m. i kommunen om diverse ligestillingsspørgsmål
- Være høringspart i forhold til ligestillingsaspektet for så vidt angår tværgående personalepolitiske initiativer

Med nedsættelsen af et ligestillingsudvalg har Jammerbugt Kommune signaleret, at der er vilje til at afsætte tid og ressourcer til arbejdet med ligestilling.

Ligestillingspolitikken er behandlet i Hovedudvalget, Handicaprådet og Integrationsrådet og er endeligt godkendt af Jammerbugt Kommunes Kommunalbestyrelse.

Ligestillingspolitiske visioner, mål og handlinger

Jammerbugt Kommune ønsker gennem sin ligestillingspolitik at sikre, at alle gives lige muligheder indenfor den kommunale organisation.

Det betyder, at Jammerbugt Kommune giver medarbejdere – nuværende og kommende – lige muligheder og vilkår for ansættelse, uddannelse, løntillæg, jobindhold, karriere, forfremmelser mv. inden for den kommunale organisation – uafhængigt af personens køn, alder, seksualitet, handicaps, etnicitet, religion, livsopfattelse mv.

Det betyder også, at medarbejdere i Jammerbugt Kommune møder borgere uden fordomme og fastlåste forventninger baseret på borgerens køn, alder, seksualitet, handicaps, etnicitet, religion, livsopfattelse mv.

Det er et mål: • **At Jammerbugt Kommune som arbejdsplads afspejler befolkningssammensætningen i det samfund, som kommunen og dens medarbejdere er en del af, og som kommunen har til opgave at betjene.**

Handlinger:

- Vi sørger for, at medlemmer af ansættelsesudvalg er bekendt med ligestillingspolitikken.
- Vi sammensætter ansættelsesudvalg så mangfoldigt som muligt og sikrer samtidig, at begge køn så vidt muligt er repræsenterede.
- Vi udtrykker vores fokus på mangfoldighed i forbindelse med rekruttering, herunder i vores stillingsopslag.
- Vi arbejder med mangfoldighed som tema og understøtter udviklingen af kulturen i organisationen i retning af en åben, tolerant og rummelig kultur.

Det er et mål: • **At begge køn er ligeligt repræsenterede i ledelsen på alle niveauer**

Handlinger:

- Gennem MUS-samtaler og kurser/efteruddannelse motiverer og ruster vi kvinder såvel som mænd til at søge lederstillinger.
- Vi synliggør, hvad der forventes af den enkelte medarbejder for at blive leder. Dermed kan medarbejdere, der har ambitioner om at blive leder, lettere gennemskue, hvad der skal til for at blive leder og derfor arbejde målrettet på det – uanset køn.

Det er et mål: • **At kønsfordelingen i henholdsvis ”kvinde-” og ”mandefag” går i retning af en mere ligelig fordeling**

Handlinger:

- På baggrund af oplysningerne i vores ligestillingsredegørelse om kønsfordelingen i forskellige afdelinger og på forskellige niveauer vurderer vi, om der er afdelinger eller arbejdsfunktioner, hvor vi skal være særligt opmærksomme på at gøre en indsats for ligestilling.
- I stillingsopslag opfordrer vi - hvor det drejer sig om stillinger med en skæv kønsfordeling - specifikt det underrepræsenterede køn til at søge ansættelse. I øvrigt er vi opmærksomme på konsekvenserne for kønsfordelingen, når vi rekrutterer internt.
- Vi er bevidste om, at vi kan påvirke hvilket køn, der tiltrækkes af en ledig stilling, gennem måden, hvorpå vi formidler stillingen og afvikler jobsamtalen.
- Hvis to ansøgere af forskellige køn i øvrigt har lige kvalifikationer, ansætter vi ansøgeren af det køn, der er ”i underskud”.
- Vi fortæller om de gode eksempler og fremhæver ”mønsterbryderne” positivt.

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.

Det er et mål: • **At køn ikke har indflydelse på løn: Lønforskelle må ikke skyldes køn.**

Handlinger: • Vi gør brug af muligheden for årligt at indhente en gratis kønsopdelt lønstatistik fra Danmarks Statistik. Statistikken er udarbejdet på baggrund af de lønoplysninger, vi i forvejen indberetter til Danmarks Statistik.

• På baggrund af den kønsopdelte lønstatistik vurderer vi, hvad eventuelle lønforskelle kan skyldes; om de er rimelige, eller om de f.eks. er funderet på fordomme og traditionsbundne antagelser om de to køns evner, interesser mm.

Det er et mål: • **At en anden etnisk baggrund end dansk ikke er en barriere for ansættelse og karriere i Jammerbugt Kommune**

Handlinger: • Ved rekruttering skal kravene til ansøger stå i forhold til arbejdets indhold, både hvad angår dansk kundskaber og øvrige kvalifikationer.

• Hvis to ansøgere af forskellige etnicitet i øvrigt har lige kvalifikationer, ansætter vi ansøgeren med den etniske baggrund, der er "i underskud".

• Vi skaffer os viden om medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk i den kommunale organisation – hvor stor en andel af den samlede medarbejdergruppe udgør de, hvilke stillinger varetager de mv.

Det er et mål: • **At handicap ikke er en barriere for ansættelse og karriere i Jammerbugt Kommune**

Handlinger: • Vi vil i det enkelte tilfælde gøre os bekendte med den handicappede ansøgers kvalifikationer og handicappets art og omfang, således at der kan foretages en grundig og realistisk vurdering af den handicappedes mulighed for at gøre fyldest i den pågældende stilling.

• Vi er opmærksomme på de særlige regler, der gælder i forbindelse med fortrinsret for handicappede, jfr. Bekendtgørelse om kompensation til handicappede i erhverv m.v. Kapitel 2. Fortrinsretten består i, at en handicappet ansøger har ret til en personlig samtale med den ansættende myndighed, hvis de formelle uddannelseskrav er opfyldt.

• Vi vil så vidt muligt indrette arbejdspladsen, så der kompenseres for et handicap.