

Notat.

Ligestillingsudvalget i Jammerbugt Kommune 2018-2022. Hvilke erfaringer har vi gjort os?

Med henblik på at give et nyt Ligestillingsudvalg (efter Kommunalvalget i november 2021) den bedste start, har det nuværende udvalg besluttet at skrive et kort notat, som samler erfaringerne fra udvalgets arbejde i den byrådsperiode, der er gået og de tanker vi har gjort os, om den struktur vi har navigeret i.

Historisk - Hvad er der sket?

2008. Der vedtages en ligestillingspolitik i november 2008. Og der vælges/nedsættes et ligestillingsudvalg.

Ligestillingspolitikken for Jammerbugt Kommune:

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.

2009. Der udarbejdes en handlingsplan, som handler om markedsføring, internt, fokus på arbejdet med kønsmainstreaming, stiftelse af en ligestillingspris (som dog aldrig er blevet uddelt) og der udarbejdes en ligestillingsredegørelse (lovkrav). Der tages tilløb gennem flere gode initiativer, blandt andet afholdes der en konference og det besluttes at ligestillingsinitiativer og gode historier om ligestilling i dagligdagen skal "lægges ind" på Tryk.

I 2013 drøftes området politisk, og der udarbejdes et notat om "Forstærket indsats". Der holdes et temaarrangement (juni 2014) for at øge opmærksomheden om området i "MED regi" og med deltagelse af ligestillingsudvalget.

I 2015 og 2016 tager man "Forstærket indsats" op igen.

I 2017 holdes der en konference om ligestilling i børnehøjde/indlæring og trivsel. Meget spændende, og det relateres til arbejde, som udføres på Fjerritslev skole.

I alle årene (= hvert andet år) er der udarbejdet en redegørelse, som er blevet fremlagt i KMB og sendt til ministeriet.

Og hvor er vi så nu?

Det nuværende ligestillingsudvalg er sammensat af 10 medlemmer: 2 politikere, 4 ansatte fra ledelsessiden og 4 fra medarbejdersiden.

Det nuværende udvalg er nu i slutningen af funktionsperioden. Og når vi ser tilbage på de 4 år, der snart er gået, ser vi tilbage på en periode med meget aktivitet i udvalget, til trods for at perioden har været præget af Covid-19 nedlukning.

Vi har arbejdet på at få en aktiv holdning/stillingtagen til ligestillingsproblematikken. Både hvad angår ligestilling mellem køn, men også i forhold til etnicitet og i forhold til fx handikaps (tilgængelighed) og alder.

Vi har kigget på forskellige "statistikker" = udtræk fra Targit, hvor man kan se fx fordeling af ansatte på køn, alder, faggrupper mm. Vi har set på kønsfordeling i ledelseslaget, set på hvem der er på deltid og fuld tid, set på lønforhold, set på kønsfordeling blandt medborgere på offentlig forsørgelse og set på forskellige statistikker vedr. skolebørn fx kønsfordeling blandt børn i specialtilbud. Alt, hvad vi har set, peger i retning af et generelt højt niveau for kønsligestilling i Jammerbugt Kommune. Der er ikke tegn på, at køn er styrende for den service og samskabelse, som den enkelte borger møder. Også i det politiske arbejde er Jammerbugt Kommune kendetegnet af en høj grad af ligestilling. Med andre ord er udgangspunktet, at Jammerbugt Kommune, på mange områder stiller borgere og medarbejdere lige og møder borgerne lige.

Det har derfor været ligestillingsudvalgets ambition at tage arbejdet med ligestilling til det næste niveau og et aktivt et af slagsen. Udvalget har derfor drøftet to hovedveje:

- Ligestilling skal, hjulpet af en fast procedure for ligestillingskonsekvensvurdering, være og forblive en indbygget del af mindsettet ved nye initiativer, evalueringer, politikker osv.
- Ligestillingsudvalget inddrages aktivt som høringspart ved formulering og vedtagelse af kommunale politikker og strategier.

Og hvad er der så sket?

- Ligestillingsudvalget er blevet tildelt en formel rolle som høringspart i forbindelse med større planer og programmer, på lige fod med handikaprådet og seniorrådet mm..
- I forbindelse med udarbejdelse af dagsordenstekster er Ligestilling/mangfoldighed blevet et fast emne, som den, der skriver dagsordensteksten, skal forholde sig til, inden dagsordensteksten sendes videre til det politiske udvalg. Dette er nærmere beskrevet i den nye vejledning, som en lang række medarbejdere har været på kursus i. Vi havde også gerne set, at FN's verdensmål var blevet en del af dette dagsordenskoncept. Men der er vi ikke endnu.

Ligestillingsudvalget har afholdt en spændende konference om "Fædres brug af orlov", som satte fokus på de mange positive afledte, der kan detekteres, når fædre er mere sammen med deres spæde børn. Der skal nu arbejdes videre med, hvordan vi bringer disse erfaringer ind i Jammerbugt Kommune. Hvor giver det mening for de ansatte og hvor kan det give mening for borgerne.

Udvalgets sammensætning:

Nuværende Ligestillingsudvalg anbefaler, at der fremadrettet træffes beslutning om en lidt anderledes sammensætning af medlemmer til Ligestillingsudvalget. Jammerbugt Kommunes Ligestillingsudvalg skal favne bredt og være et aktiv for alt arbejde for og med ligestilling både blandt kommunens ansatte og for kommunens borgere.

Vi anbefaler derfor et nyt Ligestillingsudvalg at arbejde for at tegne en tydeligere rød tråd for Ligestillingsudvalgets arbejde i MED-systemet ved en ændret sammensætning af medarbejder- og ledelsesrepræsentanter. Vi foreslår, at der arbejdes hen imod et udvalg som består af:

- 2 repræsentanter fra kommunalbestyrelsen (udpeges i forbindelse med konstitueringen af Kommunalbestyrelsen)
- 4 ledelsesrepræsentanter, hvoraf mindst 1 skal være direktør. De 3 andre ledelsesrepræsentanter udpeges med 1 fra hver af de resterende forvaltninger.
- 4 medarbejderrepræsentanter, som vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne på de 4 forvaltninger/stabsMED. Der opfordres til og anbefales, at mindst én af enten ledelses- eller medarbejderrepræsentanterne har "sæde" i det respektive forvaltningsMED.

Der kan vælges personlige suppleanter.

Valgperioden for politikerne følger valgperioden. Udpegningen for Direktør og ledelsesrepræsentanter er 4 årig, og medarbejderrepræsentanterne vælges hvert 4 år. Tiltrædelse pr 1.4.

Vi ønsker at udfordre proceduren for kønsperspektivet, hvilket skal ske ved en ansøgning til Ligestillingsministeriet. Vi mener at ligestillingsarbejdet er mere end "bare" kønssammensætning.

Begrundelse: En sådan ændring ønskes, for at fremhæve et samlet engagement for ligestillingsområdet og for at få større ejerskab for MED- inddragelse i hele Jammerbugt kommune. I dag sker valgene på de 4 ForvaltningsMED og en væsentlig parameter er "en af hvert køn". Vi mener i dag at Ligestilling og arbejdet med ligestilling bør bæres af en mere personlig interesse for området end ud fra blot køn. Dog mener vi, at tilknytningen til forvaltningsMED er vigtig for at repræsentere bredt, og at en direkte kobling og direktionsrepræsentant vil give et større fokus og en rød tråd. Vi anbefaler derfor, at Jammerbugt Kommunes ligestillingsarbejde bærer tydeligt præg af en klar forventnings- og opgavebeskrivelse for medlemmer af Ligestillingsudvalget både politisk og via MED-systemet, hvor ledelsen sammen med medarbejderrepræsentanterne har en forpligtigelse. Vi ønsker fremover, at der stadig skal være lokale initiativer og lokale forankringer og samtidig et forpligtende samarbejde via MED.

Dette notat herunder forslag til ny sammensætning af Ligestillingsudvalget tages med på HovedMED's møde den 29.09.2021, med forhåbning om en indstilling til politisk niveau inden årets udgang.