

Referat

Ligestillingsudvalget

5. februar 2021 kl. 10:00

Teams møde



Jammerbugt Kommune

Åbne dagsordenspunkter

1	Godkendelse af referat fra sidste møde	3
2	Godkendelse af dagsorden	4
3	Siden sidst	5
4	Opfølgning på handlingsplan: Temamøde om Fædres brug af orlov 28/4-2021	6
5	Personalepolitik for Jammerbugt Kommune	8
6	Ligestillingsredegørelse	10
7	Handlekatalog 2021	11
8	Kommende opgaver for LSTU/nye temaer til årets handlingsplan	12
9	Evt.	13

Lukkede dagsordenspunkter

1. Godkendelse af referat fra sidste møde

81.00.15-G00-1-17/ Jakob Kruuse

Ligestillingsudvalget, den 5. februar 2021

Referatet er godkendt.

Afbud til mødet:

Jytta Eriksen, Mikkel Orry Amby og Jacob Dahl Andersen.

2. Godkendelse af dagsorden

81.00.15-G00-1-17/ Jakob Kruuse

Ligestillingsudvalget, den 5. februar 2021

Dagsorden er godkendt.

3. Siden sidst

81.00.15-G00-1-17/ Jakob Kruuse

Sagsbeskrivelse

1. Jammerbugt Kommune har fået ny HR chef: Heidi Juul-Olsen. Velkommen til Heidi, som bliver udvalgets nye sekretær.
2. Orientering om nyt medlem af udvalget og en genindtræden.

Ligestillingsudvalget, den 5. februar 2021

Udvalgets nye medlem Henrik Houmøller Sprøgel og udvalgets nye sekretær Heidi Juul-Olsen blev budt velkommen, præsenterede sig selv og blev præsenteret for medlemmerne af udvalget.

4. Opfølgning på handlingsplan: Temamøde om Fædres brug af orlov 28/4-2021

81.00.15-G00-1-17/ Jakob Kruuse

Sagsbeskrivelse

Kommunaldirektøren har godkendt at vi arbejder videre med temadagen efter det oplæg, og den pris, som er indhentet fra Oxford Research. Der er lavet en aftale med Sport- og Kulturcenteret i Brovst om at temamødet afholdes her. Der er reserveret plads til 40 personer, og bestilt kaffe/te og kage. Pris 60 kr. pr. deltager.

Senest 1/4-21 skal vi melde tilbage, om mødet kan holdes fysisk, og hvor mange vi bliver.

På vores seneste møde (nov. 2020) blev vi enige om at invitere Kommunalbestyrelsen, Strategisk chefforum og de 2 øverste niveauer i MED. Vi blev desuden enige om, at de enkelte forvaltningsMED kunne pege på interesser udenfor MED-systemet.

På seneste møde blev vi også enige om, at de enkelte medlemmer af LSTU skulle undersøge, om der var relevante, lokale eksempler, som med fordel kunne præsenteres på dagen. Hvor langt er dette undersøgelsesarbejde? Vi tager en runde, hvor de enkelte forvaltningsMED-repræsentanter byder ind med de drøftelser, der har været.

Dorthe Jønsson, Ida Rytter og Lisbet Emmery udgør arbejdsgruppen, der skal arrangere dagen. Første møde forventes afholdt i uge 6/7. Der skal blandt andet kreeres en "appetitvækker" og en invitation, så der kan sættes X i kalenderen

Ligestillingsudvalget, den 5. februar 2021

Hvis ikke temadagen kan afholdes fysisk udsættes den til det er muligt.

Rammen for dagen er rapporten fra Oxford Research, der handler om fædres brug af orlov og børnenes oplevelse af deres far når han er mere sammen med dem. Der er i de kommunale overenskomster afsat midler til mere orlov til fædre. LSTU er på den baggrund interesseret i emnet både i forhold til den positive effekt fædres brug af orlov har for børn og samtidig den økonomiske sidegevinst en bedre fordeling af orlov har på arbejdspladserne. Samt helt overordnet det ligestillingsperspektiv der er i det.

Bud på øvrige deltagere til temadagen:

Vi besluttede på sidste møde i LSTU, at der kunne inviteres 2 ekstra interesser med til temadagen. Når møderne er afholdt i de enkelte ForvaltningsMED skal Heidi Juul-Olsen have besked om hvem der skal inviteres til temadagen. Heidi videreformidler navnene til formanden.

I Børne-og Familieforvaltningens forvaltningsMed drøftes mulige deltagere den 12. februar 2021. Et forslag er at invitere Sundhedsplejen, da der er en hos dem der arbejder særligt med involvering af fædre.

Arbejdsgruppen arbejder videre med en appetitvækker til arrangementet. Dato og tidspunkt skal sendes ud hurtigst muligt.

5. Personalepolitik for Jammerbugt Kommune

81.00.15-G00-1-17/ Jakob Kruuse

Sagsbeskrivelse

Kommunalbestyrelsen vedtog den nye Personalepolitik på mødet den 27/1 2021. Den har efterfølgende været forelagt for HovedMED på mødet den 3/2. Dorthe Jønsson orienterer fra dette møde. Kommunalbestyrelsen havde temaaet "Sexisme i kommunalpolitik" på temamødet den 27/1.

Formanden orienterer om det oplæg, som blev givet af Kommunaldirektøren. Slides fra mødet vedlagt som bilag til dagsorden. Vi drøfter, om de forelagte politikker, primært delpolitik om mobning og seksuel chikane. giver anledning til reaktioner fra LSTU.

På vores seneste møde drøftede vi, om Corona-situationen havde medført stigmatisering af grupper eller enkeltmedarbejdere. Alle medlemmer af LSTU skulle tage denne bekymring med tilbage til MEDsystemet, og vi blev enige om at drøfte tilbagemeldingerne på næste møde i LSTU. Hvor langt er dette undersøgelsesarbejde?

Ligestillingsudvalget, den 5. februar 2021

Orientering fra HovedMED vedr. den nye personalepolitik

Dorthe Jønsson orienterede om, at der er blevet tilføjet et forord i personalepolitikken og der er lavet en enkelt rettelse fra Røgfri arbejdsplads til røgfrie kommunale lokaler. HovedMED nedsætter en arbejdsgruppe, der skal arbejde med et udkast til en politik om rygning.

Delpolitikkerne skal udmøntes lokalt.

Sexisme i kommunalpolitik

Formanden orienterede om oplægget fra Kommunaldirektøren. På temamødet var der forslag om, at etablere et samarbejde på tværs af kommunerne, så den man skal kontakte er en anden end ens nærmeste chef. KL har en hotline, som politikerne kan kontakte.

LSTU drøftede vigtigheden af, at der lokalt tales om krænkelser og den lokale kultur. Det er vigtigt, at det er tydeligt og synligt, at der findes en politik og at alle ved hvad man skal gøre, hvis man føler sig krænket. Ved krænkelser kan medarbejderne kontakte nærmeste leder, dennes leder, tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant. Det er vigtigt at få talt om det og at handle på det hvis man føler sig krænket. LSTU vil følge op på om folk føler sig hørt, hvis de føler sig krænket.

Injurie-sagen

Retssagen vedr. injurier blev drøftet. Det er vigtigt, at forebygge at medarbejdere bliver hængt ud på sociale medier. I sager som denne er det vigtigt, at medarbejderne oplever, at arbejdsplads og politikere støtter op om de berørte medarbejdere. LSTU har et opmærksomhedspunkt på hvordan kommunen

bedst muligt hjælper medarbejdere, der oplever krænkelser. Det er i den sammenhæng vigtigt, at lederne er klædt på til håndtere situationen og har redskaber, som kan støtte dem i at tage hånd om de berørte medarbejdere og deres kollegaer. Der findes en politik om sociale medier, som er tilgængelig på TRYK. Heidi Juul-Olsen følger op på om de nuværende værktøjer, der stilles til rådighed for lederne på TRYK skal udbygges. Det er vigtigt at være opmærksom på, at det psykiske arbejdsmiljø er en del af det løbende arbejds- miljøarbejde, som arbejdsmiljøgrupperne udfører. En løbende dialog er vigtig og det er vigtigt, at der lokalt er fokus på det forebyggende arbejde.

Røgfri arbejdsplads

LSTU drøftede perspektiver på en røgfri arbejdsplads. Der er forskel på om der er tale om røgfri arbejdsplads eller røgfri arbejdstid. Medarbejdersiden i HovedMED ønsker, at det er en politisk- eller direktionsbeslutning, hvis der skal indføres røgfri arbejdstid. Der er allerede røgfri arbejdspladser. Formanden understregede, at det også er vigtigt, at huske på de medarbejdere og borgere der ikke ryger og som ikke skal udsættes for ufrivillig røg.

Opsamling på coronasituationen

Dorthe Jønsson orienterede om, at HovedMED har fokus på den mentale sundhed under nedlukningen, da faggrupperne har forskellige arbejdsbetin- gelser og opgaver. Det er vigtigt, at alle faggrupper anerkendes, da alle gør det så godt de kan, trods omstændighederne. LSTU oplevelse er, at der ikke er medarbejdere, der føler sig stigmatiseret. Oplevelsen var en anden i forbindelse med mink-sagen.

Bilag

- [Tema 3 - Sexisme.pdf](#)

6. Ligestillingsredegørelse

81.00.15-G00-1-17/ Jakob Kruuse

Sagsbeskrivelse

Ligestillingsområdet har skiftet ministerium. Flyttet til Beskæftigelsesministeriet (Peter Hummelgaard). Vores redegørelse blev godkendt i KMB den 27/8 2020, og derefter sendt til ministeriet inden fristen, som var den 1/9. Vi afventer stadig en respons, som plejer at komme først på året. Måske varer det lidt længere, fordi ligestillingsområdet har skiftet ministerium.

Dorthe Jønsson har kontaktet Holger Spangsberg, for at høre, hvem der modtager statens rapport, når den er klar. Dorthe orienterer på mødet om denne kontakt.

Ligestillingsudvalget, den 5. februar 2021

Da vi indsendte redegørelsen var aftalen, at HR-chefen vil modtage rapporten. Vi har nu fået ny HR –chef, så fremgangsmåden er tilbage til “normalt”. Når HR-chefen modtager den bliver den videreformidlet til formand og næstformand.

7. Handlekatalog 2021

81.00.15-G00-1-17/ Jakob Kruuse

Sagsbeskrivelse

Kommunalbestyrelsen har på sit møde den 27/1 2021 godkendt det nye handlekatalog 2021.

Ligestillingsudvalget indsendte kommentarer i høringsfasen, og de fleste af vores bemærkninger blev taget med i det endelige handlekatalog.

Er der allerede nu, noget vi som LSTU kan forberede/tage fat på i forhold til de delhandling vi har budt ind på, som involverede?

Ligestillingsudvalget, den 5. februar 2021

Det er vigtigt, at LSTU holder øje med de indsatser, hvor udvalget gerne vil involveres. Der laves opgørelse over aktører til de enkelte handlinger.

Hvis medlemmerne af LSTU kan se steder, hvor LSTU ikke er nævnt, så send en mail til Ida Rytter Jensen, så får hun tilrettet.

8. Kommende opgaver for LSTU/nye temaer til årets handlingsplan

81.00.15-G00-1-17/ Jakob Kruuse

Sagsbeskrivelse

Vi har tidligere talt om emnet "fra deltid til fuld tid", hvor JK vil byde ind i 2. bølge. Vi har også drøftet, om ligestillingspolitik og visioner skulle have en opdatering. Der har tidligere (i 2017) været afholdt en konference om "Ligestilling i børnehøjde", er der noget i relation til det, som vi kunne følge op på?

Udvalgets medlemmer møder ind med forslag til andre temaer.

Ligestillingsudvalget, den 5. februar 2021

Forslag til temaer:

- Temaet "Fra deltid til fuld tid" kunne godt hænge sammen med en indsats for at tiltrække flere mænd til de områder, hvor der er en overvægt af kvindelige ansatte.
- LSTU ønsker at genbesøge data fra ligestillingsredegørelsen, suppleret med nye dataudtræk fra Rikke. Dette med udgangspunkt i at se om "vi rykker til next level". Formandsskabet arbejder videre med dette tema og sætter det på dagsorden til mødet den 18. juni 2021.
- LSTU ønsker at sætte fokus på kommunens personalesammensætning og personaleomsætning med henblik på at identificere om der er områder, hvor der skal laves en strategisk indsats for at rekruttere bestemte personalegrupper.
- Fædres brug af orlov. Der arbejdes videre med dette tema efter temamødet den 28. april 2021.

9. Evt.

81.00.15-G00-1-17/ Jakob Kruuse

Ligestillingsudvalget, den 5. februar 2021

Intet.

Underskrifter

Bøje Holmsgaard Lund-
toft

Dorthe Jønsson

Jytta Eriksen

Lisbet Emmery

Mikkel Orry Amby

Peter Albeck Laursen

Ida Rytter

Jacob Dahl Andersen

Jakob Kruuse

Henrik Houmøller
Sprøgel

Heidi Bredkær Juul-
Olsen
