



Ligestillingsredegørelse 2015

for Nyborg Kommune

Indhold

Krav til ligestillingsredegørelser fra kommuner.....	3
Ligestillingspolitik	4
Ligestillingsvurdering.....	8
MED-organisationens rolle i ligestillingsarbejdet	8
Konkrete initiativer på ligestillingsområdet	9
Lokal opfølgning på ligestillingsarbejdet.....	10
Statistik om ligestilling	12
Ligestilling og mangfoldighed - kort fortalt.....	14



Kvinder skal "springe" ind i kampen om topposterne og mændene skal "springe" ind i ligestillingsdebatten.

Krav til ligestillingsredegørelser fra kommuner

Mindst hvert andet år skal kommunalbestyrelserne redegøre for ligestillingssituationen i kommunen.

Jf. ligestillingsloven (§ 4 stk. 1) skal offentlige myndigheder inden for deres områder arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.

Efter ligestillingslovens § 5a skal hver kommune hvert andet år udarbejde en ligestillingsredegørelse, som skal sendes til ministeren for ligestilling. Der skal udarbejdes ligestillingsredegørelser i 2015.

Formålet med ligestillingsredegørelserne

Formålet med kommunerne og regionernes ligestillingsredegørelser 2015 er at gøre ligestillingsindsatsen synlig for borgerne, for myndighederne selv og for minister for ligestilling. Samtidig lægges der vægt på, at ligestillingsredegørelserne hjælper kommunerne og regionerne til at udvikle og fremme ligestillingsarbejdet. I offentliggørelsen af ligestillingsredegørelsernes resultater vil der derfor blive fremhævet eksempler på god praksis fra ligestillingsredegørelserne, som kan bidrage til fortsat inspiration og udvikling af kommunernes og regionernes ligestillingsarbejde.

Resultaterne fra ligestillingsredegørelserne vil blive offentliggjort i foråret 2016 på www.ligestillingidanmark.dk.

Ligestillingsredegørelsen skal ifølge ligestillingsloven § 5a stk. 1 vedtages af kommunalbestyrelsen inden den sendes til ministeren for ligestilling.

Kommunens ligestillingsredegørelse skal beskrive perioden 1. november 2013 til 31. oktober 2015.

Redegørelsen skal indeholde følgende:

- Har kommunen formuleret en ligestillingspolitik?
- Hvad er den kønsmæssige fordeling i forhold til de enkelte stillingskategorier?
- Er der andre forhold, som har betydning for kommunens indsats på ligestillingsområdet, herunder kommunens indsats på mainstreamingsområdet, jf. ligestillingslovens § 4 (Offentlige myndigheder skal inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.)
- Den kønsmæssige sammensætning af udvalg, råd og nævn nedsat af kommunalbestyrelsen.

Næste redegørelse skal sendes til ligestillingsministeren inden 1. november 2015.



Ligestillingspolitik

Ligestillingsudvalg i Nyborg Kommune og ligestillingspolitik

Udvalgets sammensætning

Udvalget er sammensat af ledelses- og medarbejderrepræsentanter fra kommunens Hovedudvalg samt medlemmer af Byrådet.

- **Byrådsrepræsentanter:**
Vibeke Ejlertsen (formand) og Søren Svendsen
- **Ledelsesrepræsentant:**
Kjeld Outzen
- **Medarbejderrepræsentant:**
Kirsten Pedersen
- **Sekretær:**
Uffe Hvidkær

Byrådsmedlemmer i Ligestillingsudvalget:



Vibeke Ejlertsen,

Søren Svendsen

Formand

Hovedudvalgsmedlemmer i Ligestillingsudvalget:



Kjeld Outzen,
Personalechef

Kirsten Pedersen,
Medarbejderrepræsentant

Uffe Hvidkær,
Sekretær

Udvalgets arbejde

Ligestillingspolitikken udtrykker de holdninger, som byrådet har vedtaget skal være retningsgivende for arbejdet i Nyborg Kommune på ligestillingsområdet.

Ligestillingspolitikken omfatter holdninger til såvel

- de administrative
- det faglige som
- det politiske arbejde i kommunen

Ligestillingsudvalget koordinerer arbejdet med at føre politikken ud i praksis gennem udarbejdelse af arbejdsprogrammer, handlingsplaner og anden vejledende indsats.

I ligestillingspolitikken lægges der vægt på tre vigtige og forskellige sider af ligestilling.

Ligestilling handler om både:

Ligeberettigelse i kommunen: ”at stille lige”

Dvs. ”ligestilling” betyder, at der skal være samme vilkår, rettigheder og muligheder i kommunen for begge køn.

Ligeværd på arbejdspladsen: ”at være lige”

Dvs. ”ligestilling” betyder, at begge køn oplever ligeværdighed på deres arbejdsplads, fordi alle arbejdsområder, arbejdsfunktioner og arbejdsopgaver – uanset om de udføres af kvinder eller mænd – er lige værdsat.

Ligestilling i arbejdet: ”at gøre lige”

Dvs. ”ligestilling” betyder, at den kommunale service til borgere og brugere skal være præget af ligebehandling og ligeværd mellem kønnene og at politiske beslutninger skal ”kønsscreenes”

I ligestillingspolitikken er udtrykt nogle grundlæggende holdninger, der gælder for:

- ansatte ledere og medarbejdere i kommunen,
- de politisk valgte og udpegede i byråd, udvalg, styrelser og nævn,
- de brugervalgte repræsentanter i råd og udvalg og
- afdelingernes handlingsplaner

Ligestillingspolitikens 5 søjler:

Lige muligheder og lige rettigheder for begge køn

Nyborg Kommune behandler kvindelige og mandlige ansatte på alle niveauer lige, således at begge køn er sikret de samme muligheder og vilkår for ansættelse, uddannelse, løntillæg, jobindhold, orlov, karriere, forfremmelse m.v.

Medarbejdere og ledere af begge køn skal have gode muligheder for at forene familieliv og arbejdsliv.

Nyborg Kommune vil ikke kun følge eksisterende lovgivning eller aftaler på disse områder, men sikre, at forhold der direkte eller indirekte diskriminerer det ene køn, fjernes.

Det er målet, at samarbejdsudvalgene i deres handlingsplaner og personalepolitik sikrer lige muligheder og lige rettigheder.

Fortsat tilstræber efter flere kvinder i ledelse

Nyborg Kommune havde i 2008 tilsluttet sig ”Charter for flere kvinder i ledelse”.

Ligestillingsministeriet oplyste i foråret 2013 at Charter for flere kvinder i ledelse udgår, og der i stedet er blevet indført lovgivning pr.01.04.2013, hvor formålet at få flere kvinder i ledelse. Selv om Kommunerne ikke er omfattet af lovgivning endnu, så sættes stadig kvinder i ledelse på dagsorden i Nyborg Kommune.

Målet er:

- At skabe rammer for den enkelte kvindes karriereudvikling gennem netværk, mentorordning eller andre konkrete initiativer.

Konkret er det målet at fastholde den høje andel af kvindelige ledere både på chefniveau og for øvrige ledere. Desuden er det målet, at der er kvalificerede ansøgere af begge køn til alle direktions-, chef- og lederstillinger.

Det skal være muligt at forene ambitioner med livsbalance (privatliv) i Nyborg Kommune.

Karrierebegrebet skal rumme flere veje, dvs. at det er lige så acceptabelt at gå fra at være leder til specialist/medarbejder som at gå efter advancementsstillinger eller sideordnede stillinger (altså at kunne gå både "opad", "sidelæns" eller "nedad" i organisationen).

Flere kvinder i ledelse betyder fx:

1. *At udarbejde en strategi eller plan for at få flere kvinder i ledelse, eller fastholde en lige balance, samt igangsætte initiativer herfor.*
2. *At udvikle og opstille mål og/eller måltal for kvinder i ledelse og for andelen af kvinder på udvalgte ledelsesniveauer.*
3. *At sikre en personalepolitik som fremmer kvinders og mænds lige karrieremuligheder.*
4. *At ansættelsesprocedurer og rekruttering bidrager til at synliggøre kvindelige ledertalenter, så der er både kvindelige og mandlige kandidater ved intern og ekstern rekruttering.*
5. *At skabe rammer for den enkelte kvindes karriereudvikling gennem netværk, mentorordning eller andre konkrete initiativer.*
6. *At dele erfaringer og resultater fra den indsats som sker på baggrund af charteret, f.eks. ved at bidrage til ligestillingsministerens tema-side på internettet om kvinder og ledelse.*

Der vil løbende blive udarbejdet statistikker på antallet af kvindelige ledere på de 3 ledelsesniveauer. Der vil også blive lavet statistik over ansøgere til lederstillinger.

Der skal ske en synliggørelse af tilbud til ledere om at deltage i kommunes ledernetværk og mentorordninger for ledere.

Der skal ske en synliggørelse af Nyborg Kommunes guide om ligestilling og ansættelse.

Nyborg Kommune vil deltage i netværk og møder med andre virksomheder for at opnå inspiration og erfaringsudveksling om flere kvinder i ledelse.

Mere lige kønsfordeling blandt de ansatte

Nyborg Kommune ønsker mere lige kønsfordeling blandt de ansatte i kommunen, herunder specielt en mere lige blandt ledere og blandt de politiske og brugervalgte repræsentanter.

Begge køn skal – hvis det er muligt – være repræsenteret inden for alle sektorer, arbejdsområder, i alle udvalg og grupper og på alle ledelsesniveauer.

Det er målet, at arbejdsområder, udvalg eller arbejdspladser med meget ulige kønsfordeling udarbejder retningslinjer eller handlingsplaner, der tilgodeser målsætningen om en mere lige kønsfordeling.

Ligeværdighed mellem kønnene

I Nyborg Kommune behandles og vurderes mandlige og kvindelige ansatte og politisk valgte ligeværdigt, således at begge køn i deres arbejde oplever respekt og ligeværd på arbejdet.

Udvikling og understøtning af en ligeværdig arbejdspladskultur sker ud fra en forståelse af kønnenes forskellighed, men også på baggrund af værdsættelse af alle arbejdsopgaver i kommunen.

Det er målet, at forhold, der direkte eller indirekte begrænser ligeværdet mellem kønnene, skal drøftes nærmere på den enkelte arbejdsplads, udvalg eller gruppe.

Forskellighed mellem kønnene

Nyborg Kommune ønsker, at den enkelte arbejdsplads, udvalg eller gruppe tilrettelægger arbejdet således, at begge køns forskellige ressourcer, metoder og erfaring værdsættes, og at de udnyttes bedst muligt.

Ved arbejdets tilrettelæggelse tages – ud over faglige kvalifikationer – udgangspunkt i den ansattes eller den valgte behov og forudsætninger.

Kønnenes forskellighed og mangfoldighed skaber udvikling og fornyelse. Det betyder en styrkelse af arbejdspladsen og er ofte en forudsætning for en udviklende og velfungerende arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø.

Der er både plads til og brug for kvinders og mænds ressourcer og egenskaber:

- Forskellighed tilfører arbejdet og den kommunale service flere kvaliteter og sikre bedre opgaveløsning.
- Forskellighed sikre flere vinkler/ideer i udvikling og problemløsning
- Forskellighed rummer mulighed for kompetenceudvikling
- Forskellighed er med til at sikre retfærdighed i behandling af borgere og sager

Der er derfor brug for både kvinder og mænd både på den enkelte arbejdsplads og i alle grupper og udvalg.

Det er målet, at denne holdning kommer til udtryk i handlingsplaner og personalepolitik.

Serviceydelser til borgerne og brugerne med udgangspunkt i ligestilling og ligestilling og ligestilling mellem kønnene

Nyborg Kommune arbejder for, at kommunale aktiviteter, ydelser og service i øvrigt – hvad enten der er tale om skoleundervisning, børnepasning, ældreomsorg, sagsbehandling eller byplanlægning – er præget af målsætningerne om ligestilling og ligestilling mellem kønnene.

Kunder, borgere og brugere skal mærke og have gavn af, at den kommunale service og aktivitet bygger på ligebehandling, ligestilling og ligestilling mellem kønnene. Det opnås bl.a. ved, at de ansatte og det politiske system i deres daglige arbejde inddrager og indarbejder procedurer, der sikrer at kommunens ligestillingspolitik indtænkes.

Konkrete opgaver

- At sikre, at der tilvejebringes datamateriale til belysning af lønudviklingen med henblik på at vurdere og hen ad vejen udligne lønforskelle mellem kvinder og mænd.
- At sikre, at der udarbejdes procedurer for hvorledes man i praksis er opmærksom på at kønsscreene forslag og beslutninger.
- At medvirke til at sikre, at de enkelte afdelinger lever op til Nyborg Kommunes politik på området.



Nyborg Kommune har arbejdet meget med at bygge bro på ligestillingsområdet.

Ligestillingsvurdering

Nyborg Kommune arbejder med ligestillingsvurdering. Området er beskrevet i ligestillingslovens § 4: **”Offentlige myndigheder skal inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.”**

I ligestillingsredegørelsen indgår kønsopdelte statistik på følgende områder:

- Lønudvikling
- Kønsfordeling på arbejdsområder
- Kønsfordeling i udvalg, råd og nævn samt politiske udvalg og MED-hovedudvalg

Kommunen vil også sætte fokus på følgende personalepolitiske emner i forhold til kønsmainstreaming, dvs. at have en særlig kønsopmærksomhed i forbindelse med rekruttering, herunder annoncering, samtaleudvalg og ansættelser.

Nyborg Kommune har lavet 2 guider om ligestilling, ansættelse og kønsmainstreaming. Begge guider ligger på Nyborg Kommunes hjemmeside og på Nyborg Kommunes intranet for de ansatte.

Desuden laver kommunen en henvisning til ligestillingsloven, når der indkaldes forslag fra andre myndigheder, organisationer, foreninger mv. om nedsættelse af råd, nævn eller udvalg.

Nyborg Kommune har arbejdet med forskellige sundhedstilbud til de ansatte. Ofte er det kvinder, der benytter disse tilbud, så derfor har der været nogle særlige sundhedstilbud for mænd med kostråd, konditest og meget mere.

MED-organisationens rolle i ligestillingsarbejdet

Referater fra ligestillingsudvalget sættes på dagsordenen i hovedudvalget til drøftelse. Referater fra Ligestillingsudvalget udsendes med dagsorden til Hovedudvalget, som lægges på intranettet, hvor alle har adgang.

De lokale MED-udvalg er blevet opfordret til at komme med input til ligestillingsudvalg. MED-organisationen vil også blive involveret i forhold til at arbejde aktivt med diverse indsatsområder.

MED står for MEDbestemmelse og MEDindflydelse.

Ligestilling er en del af MED-kurserne i Nyborg Kommune.

Annoncer



Dagplejer

Kvalifikationer: *overblik*

»Make-up Artist«

Har du altid været vilde med at lege, og kan du se det store i de små, så bliv dagplejer. Det er et job fuld af liv og udfordringer, men også med masser af fritid.

I Nyborg Kommune sætter vi de menneskelige egenskaber højt. Tolerance, overskud og rummelighed er vigtige. Men du skal også kunne skabe en god struktur for børnene.

Som dagplejer arbejder du alene i eget hjem, samtidig har du et tæt forhold til de andre dagplejere. Du får en masse gode kolleger og mulighed for at udvikle dig i et pædagogisk rum.

Er du interesseret, så læs mere på www.nyborg.dk.

Er du Prebens nye kollega?

Alle opfordres til at sige, uanset alder, religion og etnisk baggrund – det gælder også mænd. Kom og gør en forskel!

Preben er dagplejer i Nyborg Kommune

Nyborg KOMMUNE

Konkrete initiativer på ligestillingsområdet

Her oplystes en række aktiviteter, som kommunen er i gang med på ligestillingsområdet:

Ligestilling generelt:

- Rammer for en **positiv sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv** (politikker for ansatte og charter for flere kvinder i ledelse).
- Ligestilling skal konkret fremmes i forbindelse med generelle **ansættelsesvilkår, besættelse af stillinger og nedsættelse af udvalg etc. (lokale pjecer)**
- Arbejdet med **ligestilling skal være en naturlig del af ledelses- og personaleudviklingen** samt indgå naturligt i kommunens beslutningsprocesser
- **KL** har mangfoldiggjort Nyborg Kommunes **guider om ligestilling** via mail og internet.
- Minister for ligestilling har udsendt en ”**Perspektiv- og handlingsplan 2015**”. Planen er drøftet i ligestillingsudvalget og sendt til drøftelse i andre dele af organisationen.
- Nyborg Kommune har været **foredragsholder om ligestilling** i diverse fora
- Nyborg Kommune har udsendt lokalt **materiale om ligestilling** på forespørgsel fra andre kommuner.
- Denne populæruddgave af **ligestillingsredegørelsen** drøftes i hovedudvalg, økonomiudvalg og byråd. Derefter lægges den på hjemmesiden og vores intranet.
- **Ny strategi for ligestillingsvurdering i Danmark i 2013** er også drøftet i alle politiske fagudvalg og kommunens arbejdspladser er blevet spurgt om deres erfaringer med ligestillingsproblematikker og –vurdering. Er drøftet igen i ligestillingsudvalget i denne periode.
- Nyborg Kommune har deltaget i projekt fra **overenskomstforliget** på det kommunale område, hvor ligestillingsvurdering er gennemført ift. til nogle rammeaftaler og overenskomster.
- Nyborg Kommune har deltaget i et **spydspidsnetværk vedr. ligestillingsvurdering af borgerrettede kerneydelser**. Der har været fokus på følgende fagområder: Jobcenter (fx efteruddannelse), Ældreområdet (rehabilitering/rekruttering) og Sundhed (madhold for mænd).

Mangfoldighed:

- Ansatte i kommunen bør **afspejle befolkningens sammensætning** i kommunen (Det sociale kapitel og etniske måltal for ansatte i kommunen).
- Rekruttering på områder med ulige kønsfordeling eller ulige etnisk fordeling. Markedsføring af kommunen som en god arbejdsplads, der aktivt arbejder for ligestilling og mangfoldighed, fx **projekt for mænd i omsorgsjob, charter for flere kvinder i ledelse samt etnisk ligestilling**.
- Forskelligheden blandt kommunens ansatte betragtes som en styrke, der giver gode muligheder, fx har kommunen medvirket i udviklingen af et **uddannelsesmodul om mangfoldighed til samarbejdsudvalg (MED-Udvalg)**
- Ligestilling og mangfoldighed er et **obligatorisk emne i MED-uddannelsen** (MEDbestemmelse og MEDindflydelse) i Nyborg Kommune.
- Nyborg Kommune har tidligere fået udarbejdet en **Specialeopgave om ”Kvinder i ledelse”**, hvor 17 kvindelige ledere fra kommunen er interviewet. Kan stadig læses på hjemmesiden.
- Nyborg Kommune har deltaget i et projekt med KL og KTO, som har til formål at **synliggøre charter for flere kvinder i ledelse**. Charteret ophørte i 2013 og der er kommet ny lovgivning om kvinder i bestyrelser mv. – og dette er drøftet i ligestillingsudvalget. Indtil videre bibeholdes afsnit om charter for flere kvinder i ledelse i Nyborg Kommunes ligestillingspolitik.
- Nyborg Kommune har lavet **etniske måltal for de ansatte i kommunen**. Samtidig er der lavet **etnisk ligestillingspolitik, guide om etnisk ligestilling og ansættelse samt analyse og beslutningsoplæg vedr. etnisk ligestilling**. Som udgangspunkt er der en årlig drøftelse i byrådet af etnisk ligestilling og etniske nøgletal.
- Nyborg Kommune har haft fokus på det brede **mangfoldighedsperspektiv fx. via mænd i omsorgsjob, kvinder i ledelse og etnisk ligestilling**. Formålet er at bruge alle ressourcer.
- Der arbejdes videre med at ændre de **kønsopdelte arbejdsområder** i Nyborg Kommune
- Der har været lokale aktiviteter med markering af 100-året for kvinders valgret.

Lokal opfølgning på ligestillingsarbejdet

Arbejdet med ligestilling i Nyborg Kommune skal i høj grad forankres lokalt. Det betyder, at ligestilling også er et lokalt fokusområde for den enkelte afdeling og for det lokale MED-udvalg.

De overordnede forhold drøftes i Hovedudvalg, Ligestillingsudvalg, Økonomiudvalg og Byråd. På baggrund af de overordnede målsætninger drøftes lokal status og mulige tiltag på de enkelte arbejdspladser, herunder i de respektive MED-udvalg.

Inspirationsmateriale om ligestilling udsendes til lokal drøftelse, fx. praktiske guider om ligestilling, rapport om kvinder i ledelse og materiale om etnisk ligestilling.

MED-udvalgenes hovedformål er at medarbejderne har medindflydelse samt medbestemmelse, fx i ligestillingspolitikken. MED- repræsentanterne i MED-udvalg har mulighed for at drøfte ligestilling på de lokale arbejdspladser. De lokale MED-udvalg kan lave lokale retningslinjer om ligestilling indenfor ligestillingspolitikens rammer.

CHARTER FOR FLERE KVINDER I LEDELSE

Vi, der tilslutter os charteret, forpligter os til at gøre en konkret indsats for at få flere kvinder i ledelse. Indsatsen tilpasses virksomhedens vilkår, f.eks. brancheforhold, nuværende andel af kvinder i ledelsen m.v.

Vi forpligter os til:

- › At udarbejde en strategi eller plan for at få flere kvinder i ledelse eller for at fastholde en lige balance og igangsætte initiativer herfor.
- › At udvikle og opstille mål og/eller måltal for kvinder i ledelse, for andelen af kvinder på udvalgte ledelsesniveauer inden for et fastsat tidsrum eller for andelen af kvinder i talentpools eller pipeline.
- › At sikre en personalepolitik som fremmer kvinders og mænds lige karrieremuligheder.
- › At ansættelsesprocedurer og rekruttering bidrager til at synliggøre kvindelige ledertalenter, så der er både kvindelige og mandlige kandidater ved intern og ekstern rekruttering.
- › At fastsætte et minimum for antallet af kvindelige kandidater, hvis der bliver gjort brug af headhuntere til rekruttering af ledere.
- › At skabe rammer for den enkelte kvindes karriereudvikling gennem netværk, mentorordning eller andre konkrete initiativer.
- › At dele erfaringer og resultater fra den indsats som sker på baggrund af charteret, f.eks. ved at bidrage til ligestillingsministerens tema-side på internettet om kvinder og ledelse.

Vi tiltræder ligestillingsministerens charter for flere kvinder i ledelse

MINISTER FOR
Ligestilling


NYBORG KOMMUNE
RÅDHUSET · TORVET 1
5800 NYBORG



CHARTER FOR
FLERE KVINDER I LEDELSE

Nyborg Kommune har valgt at bevare charteret i ligestillingspolitikken

Statistik om ligestilling

I dette afsnit kan du se statistik om ligestilling i Nyborg Kommune.

Kønsopdelt lønstatistik

Hovedtal for Nyborg Kommune (april 2015)

Medarbejdergruppe, Fuldtidslønninger	Gennemsnitsløn Kvinder – april 2015 Pr. måned	Gennemsnitsløn Mænd – april 2015 Pr. måned	Kvindens løn i % af mænds
Alle ansatte	32.498 kr.	34.164 kr.	95,1 %
Akademikere	42.934 kr.	44.942 kr.	95,5 %
Kontorpersonale	32.231 kr.	36.388 kr.	88,6 %
Lærere	41.437 kr..	42.470 kr.	97,6 %
Pædagoger	32.061 kr.	33.735 kr.	95,0 %
Pædagogmedhjælper	25.046 kr.	23.738 kr.	105,5 %
Rengøringsassistenter	23.858 kr.	21.343 kr.	111,8 %
SOSU-personale	29.476 kr.	27.864 kr.	105,8 %
Socialrådgivere mv.	34.367 kr.	35.935 kr.	95,6 %
Specialarbejdere	26.948 kr.	27.648 kr.	97,5 %
Syge- /sundhedsplejersker	33.523 kr.	34.397 kr.	97,5 %

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, juli 2015

Kønsfordeling på arbejdsområder

Kønsfordelingen for kommunens ansatte	Procentvis fordeling 2012		Procentvis fordeling 2013		Procentvis fordeling april 2015	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Fuldtidsstillinger						
Direktion	0	100 %	0	100 %	0	100 %
Chefer	40,0 %	60,0 %	50 %	50 %	60 %	40 %
Den store ledergruppe					68 %	32 %
Administrative område	76,2 %	23,8 %	77,2 %	22,8 %	77,1 %	22,9 %
Teknisk drift	37,8 %	62,2 %	42,0 %	58 %	37,3 %	62,7 %
Skole og kultur	66,3 %	33,7 %	64,5 %	35,5 %	70,8 %	29,2 %
Børn og unge	81,7 %	18,3 %	80,9 %	19,1 %	79,3 %	20,7 %
Ældreområdet	91,2 %	8,8 %	91,2 %	8,8 %	89,8%	10,2 %
Ansatte total	78,0 %	22,0 %	79,3 %	20,7 %	78,0. %	22,0 %

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, juli 2015

Sammensætning af udvalg, råd og nævn nedsat af kommunalbestyrelsen 2014/2015

Udvalg	Antal mænd	Antal kvinder
Beredskabskommissionen	6	1
Grundlisteudvalg	3	2
Folkeoplysningsudvalg	13	3
Bevillingsnævn	5	2
Beboerklagenævn	1	2
Huslejenævn	2	1
Handicapråd	5	5
Ligestillingsudvalg	2	2
Udsatteråd	3	5

Sammensætning af politiske udvalg og MED-hovedudvalg

Udvalg	Antal mænd	Antal kvinder
Byråd	19	6
Økonomiudvalg	8	1
Skole- og Dagtilbudsudvalg	5	2
Social- og Familieudvalg	4	3
Sundheds- og Forebyggelsesudvalg	5	2
Beskæftigelsesudvalg	6	1
Erhvervs- og Udviklingsudvalg	5	2
Teknik og Miljøudvalg	5	2
Ældreudvalg	7	0
Kultur- og Fritidsudvalg	6	1
MED-Hovedudvalg	9	12



Nyborg Byråd med 25 medlemmer – godkender ligestillingsredegørelsen for Nyborg Kommune

Ligestilling og mangfoldighed – kort fortalt

Det vigtigste fokus i ligestillings- og mangfoldighedsarbejdet i Nyborg Kommune er kvalifikationer, kompetencer og talentpleje. Dvs. at der skal være lige og gode muligheder for alle uanset alder, køn, handicap, etnicitet, seksuel orientering eller religion.

Når der ansættes, skal det afgørende kriterie fortsat være kvalifikationer. Det skal ske ved at bruge hele talentmassen og samtidig undgå barrierer for nogle grupper. Nyborg Kommune har både arbejdet med mænd i omsorgsjob, etnisk ligestilling og kvinder i ledelse. Alle disse aktiviteter har samme fokus. Nemlig et positivt syn på mangfoldigheden, hvor kommunen afspejler befolkningen og hvor samfundet bruger alle ressourcer. Samtidig ønskes løbende og naturligt fokus på ligestilling og mangfoldighed.



Nyborg Kommunes Hovedudvalg – Ligestilling er fast punkt på dagsordenen



Ligestilling handler også om kvalifikationer, kompetencer og talentpleje



Nyborg Kommune har lavet etniske måltal for de ansatte i kommunen.

Omsorg



Kvalifikationer: *bodyguard*

»Personlig hjælper«

Har du lyst til at blive en af virkelighedens helte, så blev social- og sundheds hjælper. Det er et job fuld af liv og action. I Nyborg Kommune sætter vi de menneskelige egenskaber højt. Omsorg, ligeværdighed og interesse er vigtige. Men du skal også kunne finde på kreative løsninger, når tingene går lidt anderledes end planlagt.

Som social- og sundheds hjælper arbejder du i et godt team med masser af fællesskab og humor, men også med fagligheden i front.

Er du interesseret, så læs mere på www.nyborg.dk.

Er du Francos nye kollega?

Alle erfindes til at sæge, uanset alder, religion og etnisk baggrund – det gælder også mænd. Kom og gør en forskel!



Francos er social- og sundheds hjælper i Nyborg kommune


