

Nyborg kommunes Ligestillingspolitik

Formål med Ligestillingspolitikken

Nyborg kommune ønsker en ligestillingspolitik for at sikre mangfoldighed i Nyborg Kommune og tager dermed afsæt i FN's verdensmål om ligestilling mellem kønnene. Derudover omfatter politikken også ligestilling i forhold til etnicitet, alder og seksualitet.

Ligestillingspolitikken omfatter holdninger til det administrative, det faglige, såvel som det politiske arbejde i kommunen.

Mål med Ligestillingspolitikken

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

I ligestillingspolitikken lægges der vægt på tre vigtige og forskellige sider af ligestilling. Ligestilling handler om både:

Ligeberettigelse i kommunen: *At stille lige*

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

Ligeværd på arbejdspladsen: *At være lige*

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*

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"

Hvem er omfattet af Ligestillingspolitikken

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

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

Udvalgets arbejde

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

Udmøntning af politikken

Ligestillingspolitikens arbejder med 5 søjler:

1. Lige muligheder og lige rettigheder for begge køn

Nyborg Kommune behandler ansatte af begge køn på alle niveauer lige, så 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.

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

2. Køn og ledelse, herunder etnicitet

Det er målet at fastholde en balanceret kønsfordeling blandt ledere både på chefniveau og for øvrige ledere – og gerne med forskellige baggrunde, så mangfoldigheden styrkes. 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).

Med inspiration fra forskning, egne erfaringer og andre virksomheder/organisationer arbejdes der fortsat med:

- At udarbejde en strategi eller plan for en balanceret kønsfordeling, herunder etnicitet i ledelse samt igangsætte initiativer herfor.
- At udvikle og opstille mål og/eller måltal for balanceret kønsfordeling i ledelse og på ledelsesniveauer.
- At sikre en personalepolitik, som fremmer begge køns lige karrieremuligheder.
- At ansættelsesprocedurer og rekruttering bidrager til at synliggøre alle ledertalenter, så der er både kvindelige og mandlige kandidater ved intern og ekstern rekruttering.
- At skabe rammer for den enkelte leders karriereudvikling gennem netværk, mentorordning eller andre konkrete initiativer.

Målet er, at der løbende bør være fokus på statistikker i forhold til kønsfordeling på de tre ledelsesniveauer. Der kan også udarbejdes statistik over ansøgere til lederstillinger med det formål at afdække hvilket køn, der tiltrækkes af stillingsopslag fra Nyborg Kommune.

Synliggørelse af tilbud, viden og muligheder

Der skal ske en synliggørelse af tilbud til ledere om at deltage i kommunes ledernetværk. Der skal ske en synliggørelse af Nyborg Kommunes guide om ligestilling og ansættelse. Nyborg Kommune vil gerne deltage i netværk og møder med andre virksomheder for at opnå inspiration og erfaringsudveksling om emnet køn og ledelse samt etnicitet.

3. Mere lige kønsfordeling blandt de ansatte

Nyborg Kommune ønsker mere lige kønsfordeling blandt de ansatte i kommunen, herunder specielt en mere lige fordeling blandt ledere og de politiske og brugervalgte repræsentanter. Jf. Lov om Ligestilling af mænd og kvinder, kapitel 4 § 10 a skal Nyborg Kommune medvirke til at fremme ligestillingen i råd, nævn og udvalg.

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

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

4. Ligeværdighed mellem kønnene

I Nyborg Kommune behandles og vurderes ansatte og politisk valgte af begge køn 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.

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

5. 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. Derfor tages der ved arbejdets tilrettelæggelse – 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 begge køn både på den enkelte arbejdsplads og i alle grupper og udvalg.

Målet er, 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, dagtilbud til børn, 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 ligestilling, ligestilling og ligestilling mellem kønnene. Det opnås bl.a. ved, at de ansatte og det politiske system i deres daglige arbejde inddrager og inddrager procedure, 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 kønsskævene forslag og beslutninger.
- At medvirke til at sikre, at de enkelte afdelinger lever op til Nyborg Kommunes politik på området.

Sidst opdateret 22. juni 2020

