



Ligestillingsredegørelse 2017

for Nyborg Kommune

Indhold

Krav til ligestillingsredegørelser fra kommuner	3
Overblik - Nyt i denne periode - og hvad arbejder vi videre med.....	4
Ligestillingspolitik.....	5
Ligestillingsvurdering.....	9
MED-organisationens rolle i ligestillingsarbejdet	9
Konkrete initiativer på ligestillingsområdet	10
Lokal opfølgning på ligestillingsarbejdet.....	11
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 2017.

Formålet med ligestillingsredegørelserne

Formålet med kommunerne og regionernes ligestillingsredegørelser 2017 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 2018 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 2015 til 31. oktober 2017.

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 2017.

Overblik - Nyt i denne periode – og hvad arbejder vi videre med

Ligestillingsredegørelsen dækker en periode over de sidste 2 år. I hver periode er der typisk nogle nye emner samt nogle områder vi fortsætter med.

I denne periode er noget af det nye:

- Nyt grænseoverskridende ligestillingssamarbejde med bl.a. Flensburg Kommune, andre nordtyske og syddanske kommuner samt Interreg-sekretariatet Deutschland-Danmark (EU-støttet initiativ)
- Projekt om ligestilling med 2 administrationsbacheloror
- Kodeks for god adfærd i Nyborg Byråd
- Ny kvindelig direktør i Nyborg Kommune
- Nyt ligestillingsudvalg og tak til det "gamle" – med et smil på læben (forsidebilledet)
- Ligestilling på folkemøde i Nyborg
- Ajourføring af ligestillingspolitik (fokus på bl.a. køn, ledelse og etnicitet)
- Sundhed med forskel: "Strategi for mere lighed i sundhed" og "Kultur på recept"

Vi har fortsat fokus på følgende områder:

- Etnisk ligestilling
- Ligestilling er fast punkt på Hovedudvalgsmøder
- Ligestilling er fast del af den lokale MED-uddannelse
- Årlig drøftelse af perspektiv- og handlingsplan fra ministeriet
- Inspirationsoplæg og foredrag om ligestilling
- Ligestillingsredegørelser hvert. 2. år
- Ligestillingsudvalget holder møder 4-5 gange om året og deltager ad hoc i diverse ligestillingsarbejde



Nyborg Kommune er med i nyt dansk-tysk ligestillingsprojekt med EU-støtte

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:**
Torben Rosbach
- **Medarbejderrepræsentant:**
Gitte Blomstrøm
- **Sekretær:**
Uffe Hvidkær

Byrådsmedlemmer i Ligestillingsudvalget:



Vibeke Ejlertsen,

Søren Svendsen

Formand

Chefgruppemedlem og Hovedudvalgsmedlemmer i Ligestillingsudvalget:



Torben Rosbach,
Børnechef

Gitte Blomstrøm,
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 politiske 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.

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 ”Charter for flere kvinder i ledelse” 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.

Der vil løbende være fokus på statistikker i forhold til kønsfordeling på de 3 ledelsesniveauer. Der kan også blive lavet statistik over ansøgere til lederstillinger.

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.

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 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 procedure der sikre 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 kønsscreenerne 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 oplistes 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 2017**”. Planen er drøftet i ligestillingsudvalget.
- 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** 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.
- 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.

Annoncer



Omsorg

Kvalifikationer: *bodyguard*
»Personlig hjælper«

Har du lyst til at blive en af virksomhedens helte, så blev social- og sundhedsjælper. Det er et job fuld af liv og action.

I Nyborg Kommune lægger vi de menneskelige egenskaber høj. Omrogt, ligeværdighed og interesse er vigtigt. Men du skal også kunne finde på kreative løsninger, når tingene går lidt anderledes end planlagt.

Som social- og sundhedsjælper 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 opfordres til at søge, uanset alder, religion og etnisk baggrund – det gælder også mænd. Kom og gør en forskel!

Francis er social- og sundhedsjælper i Nyborg Kommune.

Nyborg
KOMMUNE

Statistik om ligestilling

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

Kønsopdelt lønstatistik

Hovedtal for Nyborg Kommune (april 2017)

Medarbejdergruppe, Fuldtidslønninger	Gennemsnitsløn Kvinder – april 2017 Pr. måned	Gennemsnitsløn Mænd – april 2017 Pr. måned
Alle ansatte	34.313 kr.	35.823 kr.
Akademikere	44.612 kr.	46.659 kr.
Kontorpersonale (HK)	34.249 kr.	37.943 kr.
Lærere	43.717 kr.	44.857 kr.
Pædagoger	34.825 kr.	35.848 kr.
Pædagogmedhjælper	26.727 kr.	26.546 kr.
Rengøringsassistenter	24.941 kr.	23.097 kr.
SOSU-personale	31.353 kr.	30.602 kr.
Socialrådgivere mv.	35.827 kr.	36.559 kr.
Specialarbejdere	28.101 kr.	28.993 kr.
Syge- /sundhedsplejersker	35.152 kr.	33.310 kr.

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, juli 2017

Kønsfordeling på arbejdsområder

Kønsfordelingen for kommunens ansatte	Procentvis fordeling april 2015		Procentvis fordeling 2017	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Fuldtidsstillinger				
Direktion	0	100 %	33 %	67 %
Chefer	60 %	40 %	62,5%	37,5 %
Den store ledergruppe	68 %	32 %	70,5 %	29,5 %
Administrative område	77,1 %	22,9 %	77,4 %	22,6 %
Teknisk drift	37,3 %	62,7 %	37,6 %	62,4 %
Skole og kultur	70,8 %	29,2 %	70,2 %	29,8 %
Børn og unge	79,3 %	20,7 %	75,4 %	24,6 %
Ældreområdet	89,8%	10,2 %	90,8 %	9,2 %
Ansatte total	78,0. %	22,0 %	76,9 %	23,1 %

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, juli 2015/2017

Sammensætning af udvalg, råd og nævn nedsat af kommunalbestyrelsen

Udvalg	Antal mænd	Antal kvinder
Fæstningsfonden	5	2
Folkeoplysningsudvalg	12	3
Bevillingsnævn	5	2
Beboerklagenævn	1	2
Huslejenævn	2	1
Handicapråd	5	5
Ligestillingsudvalg	2	2
Udsatteråd	4	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	6	16



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



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



Nyborg
KOMMUNE

**Torvet 1
5800 Nyborg
www.nyborg.dk**