

Ligestillingsredegørelse 2023

Sagsgang

DIR, HU, ØK, KB

Sagsfremstilling

Alle kommuner, regioner og staten skal efter ligestillingslovens § 5 og 5a indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. Der skal derfor indberettes ligestillingsredegørelser i 2020. I ligestillingsredegørelsen skal der redegøres for perioden 1. juni 2020 til 31. maj 2023.

Formålet med ligestillingsredegørelserne er:

- At monitorere, sammenligne og fremme ligestillingsindsatser i det offentlige
- At synliggøre indsatsen over for borgere og andre interesserede aktører
- At indsamle god praksis som inspiration til myndighedernes videre arbejde med ligestilling.

Temaet for ligestillingsredegørelser skifter fra gang til gang. I 2023 er temaet ”*Ligestilling i sundhedsydelser og sundhed generelt*”.

Inden indberetningen kan finde sted, skal kommunalbestyrelsen godkende ligestillingsredegørelsen. Ligestillingsredegørelsen behandles i direktionen 12. april, hovedudvalget 27. april, økonomiudvalget 16. maj og kommunalbestyrelsen 23. maj.

Som det fremgår af ligestillingsredegørelsen, ønsker Norddjurs Kommune at fremstå som en moderne arbejdsplads, med en personalesammensætning der spejler det omkringliggende samfund. Derfor fokuserer Norddjurs Kommunes personalepolitik på, at man ved rekruttering går efter at ansætte den kandidat med de bedste faglige og personlige kompetencer. Tilgangen skal sikre de bedste kandidater til Norddjurs Kommune og samtidigt gøre op med eventuelle kønsbestemte rekrutteringsmønstre inden for de områder, der har en tradition for en ensidig kønsprofil.

Ledelse i Norddjurs Kommune tager først og fremmest udgangspunkt i Norddjurs Kommunes organisations- og ledelseskodex og de fire værdier: Tillid, ordentlighed, udvikling og fællesskab. For i så høj grad som muligt at give plads til lokale løsningsmodeller, suppleres værdierne af så få centrale, ufravigelige regler og politikker som muligt. Værdierne bliver dermed den sammenhængskraft, der forbinder alle dele af organisationen. Den decentraliserede ledelsestilgang i Norddjurs Kommune betyder, at der er plads til at udfylde ledelsesrollen på en individuel måde.

Dermed er der også i forhold til ligestilling plads til lokale initiativer i det omfang det er muligt og det giver mening.

Rigtig mange steder i organisationen arbejdes med ligestilling i den daglige opgaveløsning, ikke nødvendigvis som projekter, men som en del af arbejdshverdagens løsning af kerneopgaven. Der er i ligestillingsredegørelsen uddrag fra Norddjurs Kommunes ligestillingspolitik, samt eksempler på, hvordan organisationen arbejder med ligestilling, fx:

- Fastholdelses- og rekrutteringsstrategi i Sundhed og omsorg med fokus på diversitet i rekrutteringsarbejdet
- Aktivitetshold målrettet mænd i Sundhed og Træning Auning
- Fokus på at højne lighed i brugen af sundhedsydelse fx gennem kønsspecifikke kampagner

I 2021 blev der udarbejdet en ligestillingspolitik i Norddjurs Kommune med henblik på at sætte en strategisk ramme for organisationens fortsatte fremme af ligestilling. Ligestillingspolitikken supplerer ovenstående samt andre eksempler på ligestilling.

Økonomiske konsekvenser

Punktet har ingen økonomiske konsekvenser

Indstilling

Bilag

- Ligestillingsredegørelsesspørgeskema 2023
- Norddjurs Kommunes Ligestillingspolitik