

## Ligestillingsredegørelse

*Åben Sag*

### Sagsgang

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 sundhedsydelse 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 sundhedsydelser fx gennem kønsspecifikke kampagner
- Fars legestue – et tilbud til fædre på barsel

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 ligestillingsinitiativer.

Norddjurs Kommune har modtaget et spørgeskema fra Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet. Her fremgår data i spørgeskemaet, som er trukket per juli 2022. På s.4 fremgår det, at der på topchefniveau (svarende til direktørniveau) er en kønsfordeling på 100 % mænd og 0 % kvinder. I 2022 blev en kvindelig velfærdsdirektør konstitueret før juli 2022 og siden fastansat i december 2022. Derfor er fordelingen rettelig 66,6 % mænd og 33,3 % kvinder. Norddjurs Kommune nærmer sig dermed landsgennemsnittet med hensyn til kønsfordeling af mænd og kvinder.

For chefniveau er tallene i spørgeskemaet ikke retvisende med den nuværende situation. Der er 14 chefstillinger i Norddjurs Kommune. Af dem er 2 vakante per april 2023: sekretariatschef i Velfærdssekretariatet og stabschef. Dertil har Norddjurs en konstitueret børne- og familiechef, som varetages af chefen for socialområdet. Af de i alt 12 pt. besatte chefstillinger er kønsfordelingen 6 mænd og 6 kvinder.

### **Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder**

Der er sammenhæng til Norddjurs Kommunes Ligestillingspolitik

### **Økonomiske konsekvenser**

Der er ingen økonomiske konsekvenser.

### **Lovgrundlag**

Lov om ligestilling af kvinder og mænd samt Lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd.

### **Indstilling**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget har en dialog om ligestillingsredegørelsen.

### **Beslutning i Hovedudvalget den 27-04-2023**

Fællesforvaltningsdirektøren indledte punktet. Temaet for ligestillingsredegørelsen denne gang er sundhed. Siden sidste redegørelse er der udarbejdet en ligestillingspolitik, som er vedlagt redegørelsen.

Afbud:

Anni Hovmann Nielsen

Ole Andersen

Carsten Willadsen

### **Indstilling**

Fællesforvaltningsdirektøren indstiller, at ligestillingsredegørelsen godkendes.

### **Beslutning i Økonomiudvalget den 16-05-2023**

Tiltrådt.

### **Beslutning i Kommunalbestyrelsen den 23-05-2023**

Godkendt.

Afbud:

Martin Raghner (C)

Bente Hedegaard (A)

Fritz Birk Sørensen (A)

**Bilag:**

1 - 3457508 Åben Ligestilingsredegørelse-norddjurs-kommune-2023.pdf (44814/23) (H)