



Ligestillingsudvalget

Referat

Den 31. maj 2024 kl. 09.00 - 11.00

Aabybro, Mødelokale 83

Indholdsfortegnelse

- 1 [Godkendelse af referat](#)
- 2 [Godkendelse af dagsorden](#)
- 3 [Dialog og drøftelse af handlingsplaner m. Stine Thidemann Faber fra Aalborg Universitet.](#)
- 4 [Godkendelse af handlingsplan](#)
- 5 [Information og drøftelse af statistik vedr. løn i](#)
- 6 [Budget 2025](#)
- 7 [Evt.](#)

1 Godkendelse af referat

81.00.00-A00-5-22

Beslutningstema

Godkendelse af referat fra mødet den 02.02.2024

Indstilling

Formandskabet indstiller,

at Ligestillingsudvalget godkender referat fra den 02.02.2024

Beslutning

Referat godkendt.

2 Godkendelse af dagsorden

81.00.00-A00-5-22

Beslutningstema

Godkendelse af dagsorden

Indstilling

Formandskabet indstiller,
at Ligestillingsudvalget godkender dagsorden

Beslutning

Dagsorden godkendt.

3 Dialog og drøftelse af handlingsplaner m. Stine Thidemann Faber fra Aalborg Universitet.

81.00.00-A00-1-24

Beslutningstema

Dialog og drøftelse af Ligestillingsudvalgets arbejde med handlingsplaner

Sagsbeskrivelse

Ligestillingsudvalget får besøg af Stine Thidemann Faber fra Aalborg Universitet.

Stine forsker i køn, ligestilling og arbejdsmarked, herunder hvordan organisationer kan arbejde med ligestillingshandleplaner mm.

På dagens møde skal Ligestillingsudvalget sammen med Stine drøfte udvalgets arbejde med handlingsplanen, de udvalgte fokuspunkter, og hvordan Ligestillingsudvalget kan arbejde videre med handlingsplanen fremadrettet.

Indstilling

Formandskabet indstiller,

at Ligestillingsudvalget drøfter arbejdet med handlingsplanen

Beslutning

Stine præsenterede sig for Ligestillingsudvalget og fortalte at hun arbejder på Aalborg Universitet indenfor ligestilling (gender equality), og er bekendt med at det kan være vanskeligt at skabe legitimitet omkring arbejdet med ligestilling. Det ses ofte, at der ikke altid er økonomi til opgaven. Der er en tendens til, at man taler ligestilling bredere end alene mellem kønnene herunder at man eks. involverer alder, etnicitet mv. Dette kan gøre arbejdet med ligestilling kompleks, da den 'basale' samtale om ligestilling mellem kønnene ikke er færdig og stadig pågår på arbejdspladserne.

Stine fortalte, at det kan være en fordel at drøfte om man tilgår sit arbejde med ligestilling reaktionært og problemorienteret (op i tid, ligeløn) eller om man tilgår arbejdet proaktivt (hvor man identificerer kommende/mulige problemstillinger og igangsætter indsatser).

Det bør være et mål at få drøftelsen om ligestilling ind i 'hovedstrømmen' i organisationen, således at drøftelser om ligestilling/ligestillingsvurderinger er en helt naturlig del af det daglige arbejde.

På baggrund af en samtale, hvor udvalget fortæller om Ligestillingsudvalgets arbejde opfordrer Stine til, at udvalgets handlinger kan berøre andet end kvinder, idet udvalgets to handlingspunkter specifikt omhandler dette. Et forslag kunne være et blik på livsfaser. Hertil drøfter udvalget, at livsfaser i dag er flydende, og at der i organisationen måske mere er brug for situationsbestemt ledelse. Dette for at sikre at organisationen har

modet, evnerne og rygdækningen til at den enkelte medarbejder bliver mødt i det behov vedkomne har. Samtidig med at have øje for, at dette behov kan ændre sig. Her skal organisationen og lederne være klar på at skifte fokus med medarbejderne for at sikre kontinuerlig trivsel og fokus på udvikling.

Stine opfordrer til, at tillade sig selv at tænke handleplanen mere generelt end kun de specifikke opgaver, der ligger i planen lige nu. Handleplanen må gerne angive, hvem der har ansvar for hvad.

Stine oplyser, at mange af de problemstillinger, der drøftes på mødet kan genkendes på universitetet. Her er der fokus på, at man ikke skal være tilbøjelig til 'fix the women', men i stedet gå efter 'fix the organization'. Det er vigtigt, at man betragter området som noget, der skal være iboende i organisationen og ikke noget, hvor de personer der ikke oplever ligestilling skal ændre sig eller ændres.

Konklusion: Det handler om en generel organisationssnak om generelle vilkår, og det kan Ligestillingsudvalget arbejde aktivt for, både i kulisserne, men også som dem, der går forrest i og en gang imellem initierer drøftelserne.

Forslag fra Stine: Det vigtigste ord i udvalgets arbejde er systematik. Sæt alt i system ellers genereres ingen handlinger. Dette arbejde med systematisering bør også skrives ind i handleplanen, og bør indeholde delmål, således at progressionen kan følges.

4 Godkendelse af handlingsplan

81.00.00-A00-5-22

Beslutningstema

Godkendelse af Ligestillingsudvalgets handlingsplan for perioden maj 2024 til udgangen af 2025

Sagsbeskrivelse

På Ligestillingsudvalgets møde den 2. februar 2024 blev det besluttet, at formandskabet skal udarbejde et udkast til Ligestillingsudvalgets handlingsplan, ud fra de drøftelser der var på mødet.

På indeværende møde skal Ligestillingsudvalget drøfte og kvalificere udkast til handlingsplanen.

Indstilling

Formandskabet indstiller,

at Ligestillingsudvalget godkender handlingsplanen for perioden maj 2024 til udgangen af 2025

Beslutning

Punktet udskydes, set ud fra dagens drøftelse med Stine fra AAU. Der er ønske om et udvidet møde/workshop for at starte forfra og lave en handlingsplan ud fra de anbefalinger, som Stine har givet udvalget.

Bilag

- [Punkt 3 - LSTU Handleplan maj 2024.docx](#)

5 Information og drøftelse af statistik vedr. løn i

81.00.00-A00-5-22

Beslutningstema

Information og drøftelse af statistik vedr. løn

Sagsbeskrivelse

Ligestillingsudvalget skal drøfte løn i Jammerbugt Kommune med fokus på kønsopdeling af løn og tillæg.

Lønstatistik vil blive uddelt på mødet.

Indstilling

Formandskabet indstiller,

at Ligestillingsudvalget drøfter statistik vedr. løn

Beslutning

Punktet udskydes til et kommende møde.

6 Budget 2025

81.00.00-A00-1-24

Beslutningstema

Information og drøftelse af Budget 2025

Sagsbeskrivelse

Der er igen i år fokus på, at relevante interessenter og parter får mulighed for at give deres holdning til kende i forhold til arbejdet med Budget 2025. Det drejer sig blandt andet om Ligestillingsudvalget.

Den offentlige høringsperiode løber fra torsdag 23. maj til tirsdag 4. juni kl. 12.00. Høringsperioden er tilrettelagt sådan, at alle høringssvar vil være tilgængelige for Kommunalbestyrelsen i deres arbejde med Budget 2025.

Økonomiudvalget har på mødet 22. maj 2024 besluttet hvilke omstillingsforslag, der skal sendes i høring som led i budgetoplægget for 2025.

Det er vigtigt at understrege, at der er tale om mulige forslag i budgetoplægget, og at der ikke er taget politisk stilling til hvilke forslag, der vil indgå i det endelige budget.

Formandskabet opfordrer til, at udvalgets medlemmer forbereder sig hjemmefra på eget budgetområde.

Høringskataloget for Budget 2025 er vedhæftet dagsordenspunktet.

Indstilling

Formandskabet indstiller,

at Ligestillingsudvalget drøfter om der er et ligestillingsproblematikker i oplæg til budget 2025, som udvalget ønsker at bringe frem

Beslutning

Ligestillingsudvalget havde en generel drøftelse om, hvorvidt Ligestillingsudvalget har/skal have en rolle i budgetarbejdet. Ift. eventuelle opsigelser af medarbejder som en konsekvens af nedskæringer er dette arbejde omfattet af gældende lovgivning. Her tilsikrer HR i samarbejde med ledelsen samt de faglige organisationer, at alt går efter bogen. Ligestillingsudvalget vurderer det svært at lave et konkret høringssvar, med mindre dette bliver et generelt svar omkring, at man skal passe på medarbejderne i ligestillingens perspektiv. Som udvalg vil der være større interesse for selve udmøntningen.

Bilag

- [Punkt 6 - Høringskatalog-budge-2025-maj-2024.pdf](#)

7 Evt.

81.00.00-A00-5-22