

Handlingsplan for Ligestillingsudvalget i Jammerbugt Kommune gældende for perioden maj 2024 til udgangen af 2025.

På mødet den 29. september 2023 blev følgende 3 handlingskrævende, overordnede mål for handlingsplanen vedtaget:

- Fra deltid til fuld tid
- Ligeløn. LSTU skal påtage sig en informationsopgave om ligeløn, herunder information om nye EU-regler
- Rekruttering og fastholdelse

I forbindelse med senere drøftelser i udvalget er det besluttet, at første punkt ændres til "Fra deltid til flere timer", og at punktet om rekruttering og fastholdelse lægges til side indtil videre, da emnet også behandles i §17,4-udvalget "Erhverv, Beskæftigelse og uddannelse", som blandt andet har lavet en strategi for *Rekruttering og motivation til at blive*. Strategien er godkendt i KMB den 20/3 2024.

MED-udvalgene har bidraget med praksisnære perspektiver og udfordringer på de 2 tilbageværende fokuspunkter.

Formandskabet i LSTU har på et møde drøftet, hvordan vi bedst muligt kommer i gang med de 2 fokuspunkter i handlingsplanen, og har følgende forslag:

1. Fra deltid til flere timer.

- a. Der indhentes "gode historier" fra de enkelte fagforvaltninger. Her er det LSTU's medlemmer, der tager fat. Hvor er der ansatte, som er gået op i tid ansat? Hvornår og hvor meget "op". Og var der en helt særlig begrundelse for, at de gik op i tid.... Hvordan ser aldersfordelingen ud blandt dem på deltid?
- b. De gode historier omsættes til informationsmateriale, f.eks. lille flyer. Historierne suppleres med fakta fra HR. Hvad skal man være opmærksom på? Hvilke muligheder har man som ansat i administration og på institutionerne. Her tænkes f.eks. på "hjemmearbejdsdage", flexibel arbejdstid, løse timer skal tilbydes de, der er på deltid. Gode muligheder for intern vikardækning, så man på deltid tilbydes vikartimer til en god løn osv.

2. Ligeløn for lige arbejde

- a) Der indhentes "gode historier". Hvilke dele af JK har den mindst skæve fordeling af løn. Og er der en god forklaring på det? Her bruger vi LSTU medlemmerne og HR.
- b) LSTU arbejder hen imod afholdelse af en temadag/inspirationsdag for ledere og TR om Ligeløn og lønforhandlinger. Måske skal vi starte med Strategisk Chefforum? Fokus skal dels være på, hvordan man bliver bedre til at forhandle løn og tillæg, samt bedre til at vurdere og værdsætte eget arbejde, dels på, hvordan ledere og chefer kan blive mere opmærksomme på dem, som ikke skubber sig selv forrest i køen ved lønforhandlinger.
- c) De uforklarede lønforskelle skal frem i lyset. LSTU vil, i samarbejde med HR, søge at få afdækket, hvor der er uforklarede lønforskelle, og dermed også hvor forskellene har plausible og anerkendelsesværdige årsager.
- d) LSTU igangsætter arbejde med en flyer om, hvordan lønforhandlingerne foregår, og hvordan man bringer sig selv i spil. "3 gode råd". Inspiration fra møde med TR, som afholdes snarest.

Mens vi arbejder med arbejdstider og ligeløn, følger vi stadig med på sidelinjen vedr. fædres brug af barsel. Og vi skriver om emnerne i Nyhedsbrev fra LSTU.