

REFERAT Udvalget for Mangfoldighed og Ligestilling d. 24-02-2025

Mødedato Mandag d. 24. februar 2025 kl. 14:30

Mødested Mødelokale 1

Mødedeltagere Tim Jeppesen, Mette Gylling Dørup (BUPL) (Fravær), Tina Maria Andersen, Suzette Frovin, Kenneth Taanquist

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Drøftelse: Inspirationsoplæg vedr. bestyrelsesarbejde.....	4
Orientering og drøftelse: Ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd, og af lov om ligebeha	5
Drøftelse: unge i politik.....	8
Godkendelse af protokol.....	9

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

S2024-7437

Sagsfremstilling

.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Indstilling

Direktionen indstiller, at dagsorden godkendes

Sagen afgøres i

Udvalget for mangfoldighed og ligestilling

Aktuel beslutning på Udvalget for Mangfoldighed og Ligestilling 24-02-2025

Godkendt

Punkt 2: Drøftelse: Inspirationsoplæg vedr. bestyrelsesarbejde

S2024-7903

Sagsfremstilling

Udvalget for Mangfoldighed og Ligestillings arbejdsområder fastlægges i samarbejde med Nyborg Kommunes chefgruppe.

Udvalget skal bl.a. arbejde med temaet "bestyrelsesansvar" ud fra følgende beskrivelse:

Drøftelse af holdninger og værdier i forhold til ligestilling og mangfoldighed i et byråd. Relevante emner til drøftelse kan være identiteter, forståelse, politisk korrekthed, unge/senior samt lighed i politiske fagudvalg.

Målet med arbejdet:

Et byråds måde at arbejde med og italesætte ligestilling og mangfoldighed er kulturbærende for hele organisationen. Derfor kan det være relevant for Udvalget for mangfoldighed og ligestilling at arbejde med, hvordan Byrådet fremadrettet vil arbejde med og forholde sig til disse emner, samt hvad Nyborg Kommunes byråd ønsker at opnå herigennem.

Udvalget for mangfoldighed og ligestilling besluttede på møde 6. maj 2024, at invitere en gæst, som skal inspirere udvalgets arbejde med emnet.

Susan Münster har mere end 25 års erfaring med ledelse af ledere og af organisationer med op til 650 medarbejdere. Senest har hun været direktør i Danske Vandværker i mere end 6 år. Hun har mere end 15 års erfaring med reference til bestyrelse og har arbejdet i bestyrelser som formand eller medlem i godt 14 år. Hun har en bestyrelsesuddannelse fra CBS og senest fra Birn+Partners.

Susan Münster deltager online i punktet og kommer med oplæg omkring ligestilling og mangfoldighed i bestyrelser. Efter oplægget er der mulighed for dialog om emnet.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Indstilling

Direktionen indstiller, at mangfoldighed og ligestilling i bestyrelsesarbejde drøftes

Sagen afgøres i

Udvalget for mangfoldighed og ligestilling

Aktuel beslutning på Udvalget for Mangfoldighed og Ligestilling 24-02-2025

Susan Münster gav sit blik på, hvordan der kan arbejdes med mangfoldighed og ligestilling i bestyrelsesarbejde.

Oplæg og rapporter vedhæftes referatet.

Oplæg fra administrationen (opsamling på oplæg og forslag til operationalisering af pointer) til drøftelse på næste møde.

Bilag

Susan Münsters præsentation

Medlemsdemokrati i Demokratiske Virksomheder 2020

Pjece - Medlemsdemokrati i demokratiske Virksomheder

Punkt 3: Orientering og drøftelse: Ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd, og af lov om ligebehandling af mænd og kvinder

S2025-2399

Sagsfremstilling

Leder af HR Maj-Britt Borg deltager i behandlingen af punktet.

Folketinget vedtog 5. december 2024 at ændre lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd og lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.
Ændringen træder i kraft 1. januar 2025.

Ændringens formål er at lette administrationen for kommuner, regioner og statslige institutioner m.v. ved at forenkle indberetningskrav til offentlige myndigheder i lov om ligestilling af kvinder og mænd.

Baggrunden for ændringen er opfølgning på bla. Aftale om kommunernes økonomi for 2024, hvor regeringen og KL aftalte et samarbejdsprogram, der skal understøtte kommunernes arbejde med at nedbringe udgifterne til administration.

Konkret er forenklingen:

- Afskaffelse af ligestillingsredegørelserne og dermed forpligtelsen til ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder samt kommunalbestyrelsen og regionsrådet at redegøre for deres arbejde for ligestilling hvert tredje år.
- Indførelse af en bagatelgrænse på 50 medarbejdere for de kommunale fællesskaber, statslige institutioner og virksomheder, der er forpligtet til at opstille måltal for kønssammensætningen i bestyrelser m.v. Dette svarer til bagatelgrænsen for, hvornår der efter de samme regler skal opstilles måltal for kønssammensætningen i de øverste ledelsesniveauer.
- Den årlige indberetning om måltal er ændret fra hvert til hvert andet år.

Ligestillingsministerens gav følgende oplysninger forud behandling af lovforslaget:

*'Ligestillingsredegørelserne giver ikke i dag et reelt overblik over kommunernes ligestillingsindsats, og de kan derfor heller ikke anvendes som dokumentation for praksis i arbejdet med ligestilling i kommunerne. De består i dag af enkeltstående korte beskrivelser af eksempler på ligestillingsaktiviteter.
KL anfører samtidig, at ligestillingsredegørelserne er forbundet med en del administrativt arbejde, og at de ikke i sig selv har effekt i forhold til ligestilling på offentlige arbejdspladser.'*

'Lovforslaget ændrer ikke på, at offentlige myndigheder fortsat er forpligtet til inden for deres områder at arbejde med ligestilling i al planlægning og forvaltning efter Ligestillingslovens 4.'

'Generelt er det min oplevelse, at både private virksomheder og offentlige myndigheder er meget opmærksomme på, at det er vigtigt at arbejde med at kunne tiltrække medarbejdere og leder af begge køn som led i at sikre kvalificeret arbejdskraft også i fremtiden.'

'Det bemærkes, at kommunerne som andre offentlige myndigheder fortsat vil være forpligtet til at arbejde for ligestilling inden for deres område efter ligestillingslovens §4.'

Generelt vedrørende måltal for kønssammensætningen i de øverste ledelsesniveauer (topledelsen):

Der skal tilstræbes en ligelig sammensætning af kvinder og mænd på de øverste ledelsesniveauer i kommuner. Ministeriet definerer øverste ledelsesniveau i kommunen som kommunaldirektøren og direktører.

Kommunen er hvert 2. år forpligtet til at:

- Opgøre kønssammensætningen i øverste ledelse (kommunaldirektør og direktører).
- Opgøre måltal, hvis kønssammensætningen ikke er ligelig.

- Indberette status for opfyldelsen til digitaliserings- og ligestillingsministeriet. Der er ikke krav om, at indberetningen skal godkendes af kommunalbestyrelsen.
- Indberettet udarbejdet politik for kønssammensætningen i øverste ledelse, som skal forefindes, hvis kønssammensætningen ikke er ligelig.

Nedenstående er jfr. Vejledning til ligestillingsloven:

Ligelig kønssammensætning

En ligelig sammensætning af kvinder og mænd skal forstås som en fordeling på mindst 40 pct. af det ene køn og 60 pct. af det andet køn. Bestemmelsen er i øvrigt ikke et absolut krav, da det bl.a. er en forudsætning for at indtræde i en bestyrelse eller andet kollektivt ledelsesorgan, at den pågældende person har den fornødne sagkundskab og kvalifikationer.

Måltal

Et måltal består af to dele. Et specifikt måltal med en andel, herunder antallet, af det underrepræsenterede køn og en tidshorizont inden for hvilken det tilstræbes at opnå den pågældende andel og antal. Et måltal skal være ambitiøst og realistisk samt være større end den andel og det antal, som det underrepræsenterede køn udgør på tidspunktet for fastsættelsen af måltallet, medmindre der er en ligelig kønsfordeling.

Perioden for opfyldelse af måltal bør som udgangspunkt højst fastsættes til fire år. Herved vil den følge samme periode, der gælder for bestyrelser. Når perioden er udløbet, fastsættes et nyt måltal med henblik på at nå målet om minimum 40 pct. repræsentation af hvert køn.

Der skal desuden udarbejdes en politik, hvis der ikke er en ligelig sammensætning af kvinder og mænd på de øverste ledelsesniveauer.

Politik

En politik skal beskrive indsatsen for at øge antallet af det underrepræsenterede køn på de øverste ledelsesniveauer i den enkelte institution m.v. Kravet er fleksibelt, og det er således op til den enkelte institution m.v. selv at tilrettelægge indsatsen og vælge procedurer og metoder, der passer bedst til at fremme en ligelig kønssammensætning i deres konkrete situation. Det afgørende vil være, at institutionen m.v. foretager sig noget aktivt for at øge andelen af det underrepræsenterede køn.

Politikken er møntet på, at organisationen arbejder med rekruttering og udvikling af ansatte medarbejdere og ledere med henblik på at nå en ligelig kønssammensætning på de øverste ledelsesniveauer. Politikken vil således typisk fokusere på kønssammensætningen på de øvrige ledelsesniveauer med henblik på at understøtte et rekrutteringsgrundlag til de øverste ledelsesniveauer. Dermed vil den også indirekte kunne bidrage til at styrke rekrutteringsgrundlaget til ledelser og bestyrelser mere bredt i samfundet.

Udvalgets drøftelse vedrørende måltal for kønssammensætningen i de øverste ledelsesniveauer (topledelsen):

Med en direktion bestående af 3 direktører sammensat med 1 kvinde og 2 mænd lever Nyborg Kommune overordnet set op til målsætningen om en ligelig kønssammensætning. Der er dermed pt. ikke krav efter ligestillingsloven om at fastlægge konkrete måltal for kønssammensætningen i de øverste ledelsesniveauer.

Det indstilles, at Ligestillingsudvalget drøfter, hvorvidt det alligevel findes hensigtsmæssigt at fastlægge måltal for kønssammensætningen i direktionen.

Måltal skal i så fald bestå af et specifikt måltal med en andel af det underrepræsenterede køn (er defineret som 40% i vejledning til ligestillingsloven), og en tidshorizont indenfor hvilken det tilstræbes at opnå den pågældende andel (bør højst være 4 år jfr. vejledning til ligestillingsloven).

Hvis der fastlægges måltal, vil disse være et supplement til Nyborg Kommunes nuværende ligestillingspolitik, hvor udmøntning er defineret således hvad angår kønsfordeling blandt ledere:

'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

avancementsstillinger eller sideordnede stillinger (altså at kunne gå både "opad", "sidelæns" eller "nedad" i organisationen).

Med inspiration fra forskning, egne erfaringer og andre virksomheder/ organisationer 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 eksternt rekruttering.
- At skabe rammer for den enkelte leders karriereudvikling gennem netværk, mentorordning eller andre konkrete initiativer.'

'Nyborg Kommune ønsker mere lige kønsfordeling blandt de ansatte i kommunen, herunder specielt en mere lige fordeling blandt ledere og de politiske og brugervalgte repræsentanter. Jf. Lov om Ligestilling af mænd og kvinder, kapitel 4 § 10 a skal Nyborg Kommune medvirke til at fremme ligestillingen i råd, nævn og udvalg.

Begge køn skal - hvis det er muligt - være repræsenteret inden for alle sektorer, arbejdsområder, i alle udvalg og grupper og på alle ledelsesniveauer.

Målet er, at arbejdsområder, udvalg eller arbejdspladser med meget ulige kønsfordeling udarbejder retningslinjer eller handlingsplaner, der tilgodeser målsætningen om en mere lige kønsfordeling.'

Aktuel kønssammensætning i kommunens 3 øverste ledelsesniveauer:

1. Direktion: 33 pct. kvinder, 67 pct. mænd
2. Chefgruppe: 40 pct. kvinder, 60 pct. mænd (pt. 2 vankante stillinger)
3. Ledere med personale- og økonomisk ansvar: 79 pct. kvinder, 21 pct. mænd.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Indstilling

Direktionen indstiller, at Udvalget tager orientering om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd og lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. til efterretning.

Direktionen indstiller endvidere, at Udvalget drøfter hvorvidt der skal fastlægges måltal for kønssammensætningen i de øverste ledelsesniveauer, dvs. for direktionen (kommunaldirektør og direktører).

Sagen afgøres i

Udvalget for mangfoldighed og ligestilling

Aktuel beslutning på Udvalget for Mangfoldighed og Ligestilling 24-02-2025

Drøftet og taget til efterretning.

Punkt 4: Drøftelse: unge i politik

S2024-7903

Sagsfremstilling

Udvalget for mangfoldighed og ligestilling henvendte sig i 2024 til Ungebyrådet og bad ungebyrådet forhold sig til følgende arbejdsspørgsmål:

- Hvordan kan Nyborg Kommune tilpasse/forny demokratiske dialoger, så de tilgodeser flere unge i politik?

Ungebyrådet behandlede spørgsmålet på deres møde 26. november 2024. Formand for udvalget for Mangfoldighed og Ligestilling Suzette Frovin deltog i behandlingen af punktet.

Ungebyrådet kom med følgende anbefalinger:

- generelt ønsker unge at blive inddraget mest muligt.
- at man kommunikerer tydeligt.
- at man arrangerer møder, så man får mulighed for at debattere. Gerne i mindre grupper.
- understreger at et godt møde er et, hvor der kommer noget ud af det.
- at de unge ønsker en personlig invitation, som fx. en der kommer rundt på skolerne.
- at indholdet i de voksnes møder kan være svært, at forstå.
- at have fokus på at forklare politik bedre for de unge.
- at der gerne må være forplejning til møder.
- at voksne politikere mangler noget 'farve'. Det hele virker lidt kedeligt og gråt.
- at møder (fx skolebestyrelsesmøder) kan være kedelige, og at de unge bliver i tvivl om hvorfor de skal deltage.
- at politik gerne må have et legende element
- at møders indhold skal være tydeligt, hvis man ønsker unges deltagelse.

Anton Sund, Klara Willems og Phoebe Bermann fra Ungebyrådet deltager i punktets behandling for, sammen med udvalget for Mangfoldighed og Ligestilling, at drøfte en mulig prøvehandling i Nyborg Kommune. Formålet med en prøvehandling er tilgodese flere unge i politik.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Indstilling

Direktionen indstiller, at mulige prøvehandling drøftes

Sagen afgøres i

Udvalget for mangfoldighed og ligestilling

Aktuel beslutning på Udvalget for Mangfoldighed og Ligestilling 24-02-2025

Anton Sund og Theo Strickertsson fra ungebyrådet deltog i punktets behandling, hvor ungebyrådets anbefalinger blev drøftet.

Udvalget beder Chefgruppen overveje, om der er kommende sager, hvor det er relevant at inddrage ungebyrådet, og hvor ungebyrådets anbefalinger kan afprøves.

Punkt 5: Godkendelse af protokol

S2024-7217

Indstilling

Direktionen indstiller, at protokollen godkendes elektronisk

Aktuel beslutning på Udvalget for Mangfoldighed og Ligestilling 24-02-2025

Godkendt