



Sveitarfélagið Ölfus

Jafnréttisáætlun

2019 – 2023

Efnisyfirlit.....	2
Jafnréttisstefna Sveitarfélagsins Ölfuss	3
Framkvæmd	4
Sveitarfélagið Ölfus sem stjórnvald	5
Skipan í nefndir, ráð og stjórnir	5
Kynjasambætting	6
Sveitarfélagið Ölfus sem atvinnurekandi	7
Launajafnrétti	7
Laus störf og starfsauglýsingar	7
Stöðuveitingar og störf	8
Starfsþjálfun, endurmenntun og framgangur í starfi	8
Jafnvægi milli atvinnu- og fjölskyldulífs	9
Einelti, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og ofbeldi	9
Sveitarfélagið Ölfus sem þjónustuveitandi	11
Þjónusta	11
Íþróttá- tómsunda, leik og grunnskólastarf	11

Jafnréttisstefna Sveitarfélagsins Ölfuss

Markmið laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla (hér eftir kölluð jafnréttislög) er að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kvenna og karla og jafna þannig stöðu kynjanna á öllum sviðum samfélagsins.

Jafnrétti felur m.a. í sér að:

- Konur og karlar hafi jöfn áhrif í samfélaginu – Allir einstaklingar skulu eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni.
- Efnahagslegt jafnræði sé milli kvenna og karla – Konur og karlar eiga að hafa sömu möguleika til menntunar, launavinnu og fjárhagslegs sjálfstæðis. Vinna skal gegn launamisrétti og annarri mismunun á grundvelli kyns á vinnumarkaði.
- Jafna skiptingu umönnunar- og heimilisstarfa – gera þarf bæði konum og körlum kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf. Konur og karlar eiga að bera sömu ábyrgð á heimilisstörfum og hafa sömu möguleika á að annast sína nánustu og þiggja umönnun.
- Breyta hefðbundnum kynjaímyndum og neikvæðum staðalímyndum - Margar af þeim hefðbundnu kynjaímyndum og staðalímyndum um hlutverk kvenna og karla sem eru ríkjandi í samfélaginu koma í veg fyrir að konur og karlar geti notið hæfileika sinna og atorku til fulls.

Jafnrétti kynjanna þýðir að kynin hafi í samanburði við hvort annað til ráðstöfunar og umráða:

- Jafnt fjármagn og efnahagsleg völd.
- Jöfn völd.
- Jafna vinnu, bæði launaða og ólaunaða.
- Jafnan frítíma.
- Jafna virðingu.
- Jafnan aðgang að heilsugæslu.
- Jafnan aðgang að þekkingu.
- Jafna viðurkenningu.

Jafnrétti snýst um jafnan aðgang að gæðum. Jöfn staða kvenna og karla er grundvallaréttur og jöfn þátttaka kvenna og karla í ákvörðunartöku er forsenda lýðræðislegs þjóðfélags.

Til að jafnrétti nái fram að ganga eiga konum og körlum að standa til boða sömu tækifæri til áhrifa, virðingar og þátttöku í samfélaginu, jafnt í opinberu lífi sem einkalífi. Með því að stuðla að jafnrétti kynjanna er lagður grunnur að velferð einstaklinga, fjölskyldna, atvinnulífs og samfélagsins alls.

Í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 er kveðið á um að sveitarfélög skipi jafnréttisnefndir og geri jafnréttisáætlanir með framkvæmdaáætlun.

Bæjarstjórn Ölfuss fer með jafnréttismál sveitarfélagsins og mun hafa umsjón með gerð jafnréttisáætlana til fjögurra ára, þar sem m.a. kemur fram hvernig unnið skuli að kynjasambættingu á öllum sviðum ásamt framkvæmdaáætlun um það hvernig leiðrétt skuli mismun á stöðu kvenna og karla innan sveitarfélagsins.

Hlutverk og skyldur sveitarfélagsins er margþætt og skuldbindur sveitarfélagið sig til að vinna að jafnræði á þremur megin sviðum:

- Sveitarfélagið Ölfus sem stjórnvald.
- Sveitarfélagið Ölfus sem atvinnurekandi.
- Sveitarfélagið Ölfus sem þjónustuveitandi.

Framkvæmd

Bæjarstjórn Ölfuss ber ábyrgð á jafnréttisáætlun sveitarfélagsins. Jafnréttisáætlun skal kynnt og vera aðgengileg öllum stjórnendum, starfsmönnum sveitarfélagsins og kjörnum fulltrúum. Jafnréttisáætlunin gildir frá 2019 – 2023.

Sveitarfélagið Ölfus sem stjórnvald

Skipan í nefndir, ráð og stjórnir.

Markvisst skal unnið að því að jafna hlut kynja í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum sveitarfélagsins. Við skipan í nefndir, ráð og stjórnir, „skal þess gætt að hlutfall kynjanna sé sem jafnast og ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða.“

Aðgerð: *Gera úttekt á kynjahlutföllum í nefndum ráðum og stjórnnum, og kynna það fyrir bæjarstjórn.*

Tímasetning: fyrir 1. febrúar ár hvert.

Ábyrgð: *Bæjarstjórn – bæjarstjóri.*

Aðgerð: *Ef breytingar verða á nefndarskipan á kjörtímabilinu verði þess gætt að tilnefna fulltrúa af því kyni sem hallar á í nefndinni.*

Tímasetning: 2019-2023

Ábyrgð: *Bæjarstjórn.*

Aðgerð: *Öll framboð til sveitarstjórna eru hvött til þess að konur og karlar hafi jafnt vægi á listum og þess gætt við kosningu í nefndir, ráð og stjórnir að hlutverk kynjanna sé sem jafnast.*

Tímasetning: *Fyrir sveitarstjórnarkosningar.*

Ábyrgð: *Bæjarstjóri.*

Kynjasambætting

Kynjasambættingar skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð á vegum sveitarfélagsins og stofnana þess, þ.e. að sjónarmið beggja kynja séu til staðar þegar ákvarðanir eru teknar.

Aðgerð: Fræðsla og námskeið frá Jafnréttisstofu um kynjasambættingu fyrir sveitarstjórnarmenn, stjórnendur stofnana og það starfsfólk sem áhuga hefur á jafnréttismálum.

- ***Til að auka kynjasambættingu, þá geri hver deild áætlun um hvernig bæta megi sambættingu kynja og jafnréttissjónarmið.***
- ***Á hverju ári sé framkvæmd viðhorfskönnun meðal starfsmanna þar sem m.a.er spurt um stöðu jafnréttis á vinnustaðnum.***

Tímasetning: september annað hvert ár.

Ábyrgð: Bæjarstjóri.

Sveitarfélagið Ölfus sem atvinnurekandi

Launajafnrétti

Við ákvörðun launa skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað. Konum og körlum skulu greidd jöfn laun og skulu þau njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir bæði kynin og er starfsmönnum heimilt að skýra frá launakjörum sínum, sbr. 19. gr. jafnréttislaga.

Aðgerð: Innleiddur verði jafnlaunastaðall (ÍST 85:2012) fyrir sveitarfélagið en með innleiðingu staðalsins tekur sveitarfélagið upp skipulagðar aðferðir til að vinna að því að tryggja jöfn kjör kvenna og karla fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Niðurstöður eru teknar saman í nóvember ár hvert og lagðar fyrir bæjarstjórn. Gerðar eru lagfæringar ef mismunur kemur í ljós.

Tímasetning: október 2019 og síðan árlega

Ábyrgð: Bæjarstjórn Ölfuss.

Laus störf og starfsauglýsingar

Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum og körlum. Halda skal sem jöfnustu hlutfalli kynjanna í mismunandi starfsgreinum innan sveitarfélagsins.

Aðgerð: Í öllum auglýsingum eru störf ókyngreind og þess gætt að hafa bæði kynin í huga við gerð þeirra. Sérstaklega eru konur jafnt sem karlar hvött til að sækja um auglýst störf. Ef hallar á annað kynið á vinnustaðnum sé auglýst sérstaklega eftir því kyni sem hallar á til að jafna kynjaskiptingu innan starfsgreinarinnar og skal það koma fram í auglýsingunni.

Og: Taka saman kynjahlutföll í öllum starfshópum. Ef um ójafnt hlutfall er að ræða skal sérstaklega taka tillit til þes við ráðningar.

Tímasetning: í ráðningarferli. Árleg mæling á hlutfalli kynja í nýráðningum.

Ábyrgð: Bæjarstjórn og yfirmenn stofnana innan sveitarfélagsins.

Stöðuveitingar og störf

Jafnréttissjónarmið verði metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið sem ráða við stöðuveitingar. Sérstök áhersla er lögð á jafna stöðu kynjanna í stjórnunar- og áhrifastörfum.

Aðgerð: Teknar saman upplýsingar um hlut kynja í stjórnunar- og áhrifastöðum í sveitarfélaginu.

Tímasetning: 31. desember ár hvert.

Ábyrgð: Bæjarstjórn.

Aðgerð: Við allar nýráðningar og tilfærslur í störfum ber yfirmönnum og bæjarstjórn að sýna sérstaka aðgát vegna jafnréttissjónarmiða og rétta hlut þess kyns sem á hefur hallað.

Tímasetning: Þegar gengið er frá ráðningum. Teknar séu saman tölfræðiupplýsingar í janúar ár hvert fyrir liðið ár.

Ábyrgð: Bæjarstjórn.

Starfsþjálfun, endurmenntun og framgangur í starfi

Tryggt verði að konur og karlar njóti sömu möguleika til starfsþjálfunar og endurmenntunar. Þess verði gætt við úthlutun verkefna og tækifæra til að axla ábyrgð sem og þegar um framgang eða tilfærslu í störfum er að ræða. Sama gildir um starfs- eða vinnuhópa sem starfsfólk er skipað er í.

Aðgerð: Haldið verði utan um þátttöku starfsfólks í námskeiðum, endurmenntun og í starfs- og vinnuhópum. Greina skal hvort á annað kynið hallar við nýtingu slíkra tækifæra. Komi slíkt í ljós ber að reyna eftir fremsta megni að leiðrétta það.

Aðgerð: Árleg tölfræðileg úttekt. Hver deild haldi utan um þátttöku starfsfólks í námskeiðum, endurmenntun og í starfs- og vinnuhópum. Greina skal hvort hallar á annað kynið við nýtingu slíkra tækifæra.

Tímasetning: Framkvæmd í september.

Ábyrgð: Bæjarstjóri.

Jafnvægi milli atvinnu- og fjölskyldulífs.

Sveitarfélagið Ölfus leggur áherslu á að jafnvægi ríki milli vinnu starfsmanna og einkalífs. Gera þarf starfsmönnum mögulegt að samræma sem best fjölskylduábyrgð og þátttöku þeirra á vinnumarkaði, óháð fjölskylduformi. Bæði karlar og konur njóta sveigjanleika til að sinna fjölskyldum sínum. Óheimilt er að fæðingar- og foreldraorlof eða aðrar meðgöngu eða barnsburðartengdar aðstæður hafi neikvæð áhrif á ákvarðanir um framgang í starfi, endurmenntun, uppsögn, vinnuaðstæður og aðra slíka þætti sbr. 1. mgr. 26. gr. jafnréttislaga. Starfsmenn skulu eiga kost á hlutastörfum og sveigjanlegum vinnutíma eftir því sem kjarasamningar og aðstæður leyfa.

Aðgerð: *Feður verði sérstaklega hvattir til að nýta rétt sinn til fæðingar- og foreldraorlofs sem og veikindarétt vegna barna.*

Gerð verði könnun á fæðingarorlofstöku karla meðal starfsmanna og einnig leyfa vegna veikinda barna.

Tímasetning: *Fyrir 1. febrúar ár hvert.*

Ábyrgð: *Bæjarstjóri, sviðsstjórar, yfirmenn, forstöðumenn.*

Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.

Einelti og kynferðisleg áreitni er ekki undir neinum kringumstæðum liðin af sveitarfélaginu. Allt starfsfólk á rétt á því að komið sé fram við það af virðingu og að það sæti ekki kynbundinni eða kynferðislegri áreitni. Í jafnréttislögum eru eftirfarandi skilgreiningar:

Kynbundið ofbeldi: Lögin skilgreina kynbundið ofbeldi sem ofbeldi á grundvelli kynferðis sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamlegs, kynferðislegs eða sárræns skaða eða þjáninga þolenda. Einnig teljast hótanir um slíkt ofbeldi, þvingun eða handahófskennd svipting frelsis á grundvelli kynferðis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi, til kynbundins ofbeldis.

Eða

Hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi. Eitt tilvik getur talist kynbundin áreitni ef það er alvarlegt.

Kynferðisleg áreitni: Hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg. Eitt tilvik getur talist kynbundin áreitni ef það er alvarlegt.

Einelti:

Í reglugerð nr. 1009/2015, um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum er einelti skilgreint svo:

Síendurtekin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem að gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða að valda honum ótta. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir.

Reglugerðin byggir á vinnuverndarlögum, lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum. Þar segir að atvinnurekendur beri ábyrgð á starfsumhverfinu í heild og skulu tryggja heilsusamlegar og öruggar vinnuaðstæður á vinnustaðnum út frá margvíslegum sjónarmiðum.

Það er á ábyrgð atvinnurekanda að koma í veg fyrir að starfsfólk verði fyrir einelti, kynbundinni og/eða kynferðislegri áreitni á vinnustað. Skyldur stjórnenda eru skýrar og ber þeim að skapa vinnuskilyrði þar sem slíkt líðst ekki. Stjórnendum ber að fylgja formlegu ferli þegar formleg kvörtun berst. Allar slíkar kvartanir skulu rannsakaðar/kannaðar og starfsfólk stutt eftir bestu getu.

Yfirmaður sem kærður er fyrir meint einelti, kynbundna og/eða kynferðislega áreitni skal samkvæmt lögum nr. 10/2008 gr. 22. Um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, vera vanhæfur til að taka ákvarðanir um starfsskilyrði kæranda á meðan á meðferð málsins stendur yfir og skal næsti stjórnandi taka slíkar ákvarðanir.

Aðgerð: *Fræðslu og leiðbeiningarbæklingur vinnueftirlitsins um einelti, ofbeldi, kynferðislega og kynbundna áreitni á vinnustöðum verði kynntur öllum starfsmönnum, stjórnendum stofnana og sveitarstjórn. Áætlun gegn einelti skal liggja fyrir á hverri deild þar sem fram kemur til hvaða ráða starfsmenn geta gripið og hvert það getur leitað.*

Tímasetning: *Fyrir 1. september annað hvert ár.*

Ábyrgð: *Bæjarstjóri.*

Aðgerð: *Gerðar verði verklagsreglur um meðferð mála sem varða Kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni og þær kynntar og gerðar aðgengilegar fyrir allt starfsfólk sveitarfélagsins.*

Tímasetning: *Október 2019.*

Ábyrgð: *Bæjarstjóri.*

Sveitarfélagið Ölfus sem þjónustuveitandi

Þjónusta

Tryggja skal jafnan aðgang kvenna og karla að þjónustu sveitarfélagsins. Við ákvarðanir um tilhögun hennar skal taka mið af þörfum og áhrifum þjónustunnar á bæði kynin.

Aðgerð: *Upplýsingar um þjónustu sem sveitarfélagið veitir skal vera kyngreind og ef í ljós kemur að þjónustan sem veitt er hallar á annað kynið skal gerð áætlun um hvernig hægt sé að breyta þjónustunni svo hún henti báðum kynjum jafn vel.*

Tímasetning: *Árlega, janúar 2020.*

Ábyrgð: *Bæjarstjórn.*

Íþrótt-, tómstunda-, leik- og grunnskólastarf

Allt uppeldis- og tómstundastarf, menntun og fræðsla skal hafa jafna stöðu kynjanna að leiðarljósi. Styrkja skal jákvæð samskipti og gagnkvæma virðingu kynjanna í öllu starfi með börnum og unglingum og þau skulu hvött til að rækta hæfileika sína og persónuþroska án hamlandi áhrifa hefðbundinna kynjaímynda. Skólayfirvöld og stjórnendur félags- og tómstundastarfs, styrki jákvæða kynímynd stúlkna og pilta og vinni gegn skaðlegum áhrifum klámvæðingar meðal unglinga.

Aðgerð: *Skólayfirvöld sjái til þess eftir fremsta megni að námsefni mismuni ekki kynjum og í náms og starfsfræðslu verði lögð áhersla á að kynna báðum kynjum störf sem hingað til hafa verið álitin hefðbundin kvenna- og karlastörf. Sjálfsstyrking verði sjálfsgættur hluti náms á öllum skólastigum. Skólar leggi áherslu á að búa bæði kynin undir ábyrgð og skyldur einkalífs og fjölskyldulífs, félagslífs og atvinnulífs.*

Tímasetning: *Fyrir 20. ágúst ár hvert.*

Ábyrgð: *Fræðslunefnd og skólastjórnendur.*

Íþrótt- og tómstundastarf skal skipulagt með þarfir og hagsmuni beggja kynja í huga, svo sem varðandi tímasetningu og aðstöðu.

Ábyrgð: *Íþrótt- og æskulýðsfulltrúi sveitarfélagsins.*

Aðgerð: *Starfsmenn og/eða sveitarstjórn sem sjá um samningagerð við félagasamtök sjái um að fram komi í áætlun hvernig starfsemi þeirra muni nýtast báðum kynjum.*

Tímasetning: *Þegar samningar við félagasamtök eru lausir.*

Ábyrgð: *Bæjarstjórn.*