



Sveitarfélagið Ölfus

Jafnréttisstefna og Jafnréttisáætlun

2023– 2026

JAFNRÉTTISSTEFNA

Jafnréttisstefna Sveitarfélagsins Ölfuss er unnin í samræmi við íslensk lög nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Samkvæmt 13. gr. laga nr. 151/2020 um stjórnslu jafnréttismála skulu sveitarstjórnir að afloknum sveitarstjórnarkosningum sjá til þess að sveitarfélagið setji sér áætlun um jafnréttismál fyrir nýtt kjörtímabil. Með jafnréttisáætlun einsetur Sveitarfélagið Ölfus sér að vinna markvisst að auknu jafnrétti.

Íbúar Sveitarfélagsins Ölfuss skulu eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni, uppruna, trúarbrögðum, kynhneigð, aldri, efnahag, fötlun, heilsufari eða annarrar stöðu.

Sveitarfélagið Ölfus skal vinna að jöfnum áhrifum og tækifærum íbúa á vettvangi bæjafélagsins og vinna gegn mismunun.

Jafnréttisstefna og jafnréttisáætlun Sveitarfélagsins Ölfuss ná til stjórnslu sveitarfélagsins, starfsfólks þess og allrar starfsemi og þjónustu sem veitt er á vegum stofnana sveitarfélagsins.

JAFNRÉTTISÁÆTLUN

Í jafnréttisáætlun Sveitarfélagsins Ölfuss eru markmið sveitarfélagsins í jafnréttismálum skilgreind, tilgreint hvernig skal unnið að þeim og hver ber ábyrgð á aðgerðum.

SVEITARFÉLAGIÐ ÖLFUS SEM STJÓRNVALD

- Markmið:** Að kynjahlutfall í nefndum, ráðum og stjórnnum sé í samræmi við lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
1.1	Taka saman upplýsingar um hlutfall kynja í nefndum, ráðum og stjórnnum.	Bæjarráð	Lokið fyrir október ár hvert
1.2	Leiðréttu ef kynjahlutfallið uppfyllir ekki 28. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. (Gæta að hlutfall kvenna og karla sé sem jafnast og ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða.)	Bæjarráð	Lokið fyrir október ár hvert

Sjá: 28. gr. laga nr. 150/2020

2. **Markmið:** Kyngreindar upplýsingar um öll kyn? séu aðgengilegar.

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
2.1	Við söfnun, úrvinnslu og birtingu gagna skal kyngreina upplýsingar nema ef sérstakar ástæður mæli gegn því	Sviðsstjórar forstöðumenn	Lokið fyrir október ár hvert

Sjá: 29. gr. laga nr. 150/2020

3. **Markmið:** Stuðlað sé að jafnrétti og jafnri meðferð við ráðstöfun fjármagns Ölfuss

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
3.1	Utanaðkomandi aðilum sem fá beina styrki til starfa frá sveitarfélaginu skulu vera gerð sú krafa að gæta jafnréttissjónarmiða og vinna að samþættingu kynjasjónarmiða í stefnumótun og ákvörðunum sínum. (Í gegnum samning)	Sviðsstjórar	Alltaf þegar gerðir eru samningar um styrki til utanaðkomandi aðila
3.2	Í fjárhagsáætlun sveitarfélagsins skal fjallað sérstaklega um það hvernig unnið sé að auknu jafnrétti innan sveitarfélagsins	Sviðsstjórar	Árlega í fjárhagsáætlun

Sjá: 13. gr. laga nr. 151/2020

SVEITARFÉLAGIÐ ÖLFUS SEM VINNUVEITANDI

LAUNAJAFNRÉTTI

Sveitarfélagið Ölfus gætir fyllsta jafnréttis við ákvörðun launa og annarra starfskjara. Allt starfsfólk fær greidd jöfn laun og nýtur sömu starfskjara fyrir jafnverðmæt störf.

4. **Markmið:** Að konur, karlar og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá, fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
4.1	Launagreining þar sem kannað er hvort konur og karlar og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá, fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.	Bæjarritari	Lokið fyrir apríl ár hvert

4.2	Komi í ljós útskýrður munur á launakjörum skal sá munur leiðréttur.	Bæjarritari	Lokið fyrir október ár hvert
4.3	Viðhalda jafnlaunavottun	Bæjarritari	Ávallt

Sjá: 6.-8. gr. laga nr. 150/2020 og 9. gr. laga nr. 86/2018

RÁÐNINGAR

Sveitarfélagið Ölfus miðar að því að gæta fyllsta jafnréttis við ráðningu í öll störf og að val á starfsmanni sé óháð kyni. Auglýst störf skulu standa öllum kynjum opin til umsóknar.

5. **Markmið:** Laus störf standi öllum opin óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáníngu.

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
5.1	Í starfsauglýsingum sé hvatning til einstaklinga óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkenna eða kyntjáníngar að sækja um.	Sviðsstjórar forstöðumenn	Alltaf þegar starf er laust til umsóknar

Sjá 8. gr. laga nr. 86/2018

6. **Markmið:** Auka fjölbreytileika starfshópsins

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
6.1	Skráning haldin yfir auglýst störf, umsækjendur og ráðningar, eftir kyni og aldri.	Sviðsstjóri fjármála -og stjórnsýslusviðs	Uppfært ár hvert í október
6.2	Samantekt á samsetningu starfsmannahópsins eftir kyni og aldri.	Deildarstjóri launadeildar	Uppfært ár hvert í október

STARFSÞRÓUN OG ENDURMENNTUN

Starfsfólk Sveitarfélagsins Ölfuss hefur tækifæri til starfsþróunar. Í því felst meðal annars þátttaka í vinnuhópum og námskeiðum til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf. Allt starfsfólk er hvatt til að sýna frumkvæði að endurmenntun og þátttöku í fræðslustarfi.

7. **Markmið:** Öll starfsþróun, fræðsla og endurmenntun skal vera aðgengileg öllum kynjum ef hún nýtist í starfi.

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
7.1	Greining á sambærilegum störfum með tilliti til fræðslu, endurmenntunar og starfsþjálfun	Sviðsstjóri fjármála -og stjórnsýslusviðs.	Ár hvert fyrir í nóvember – desember ár hvert.

SAMRÆMING FJÖLSKYLDU- OG ATVINNULÍFS

Sveitarfélagið Ölfus skipuleggur vinnufyrirkomulag og gerir nauðsynlegar ráðstafanir til að gera starfsfólki kleift að samræma starfsskyldur sínar og einkalíf eins og frekast er kostur. Samræming þessara þátta byggist á gagnkvæmum skilningi vinnuveitanda og starfsfólks á þörfum hvors annars og vilja beggja aðila til að sýna tillitssemi og ná fram sanngjarnri niðurstöðu. Lykilhugtak í samræmingu vinnu og einkalífs er „sveigjanleiki“, en nota ber það með hagsmuni beggja aðila að leiðarljósi.

8. **Markmið:** Starfsfólki gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu, óháð kyni.

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
8.1	Spurt um tækifæri til þess/ánægju með að samræma fjölskyldu- og atvinnulífi í starfsmannakönnun.	Sviðsstjóri fjármála -og stjórnsýslusviðs	Fylgir reglubundnum starfsmannakönnunum
8.2	Komi í ljós erfiðleikar í samræmingu einkalífs, fjölskylduábyrgðar og starfs á ákveðnum starfsstöðum verði leitað þess að finna ástæður og bregðast við.	Sviðsstjóri fjármála -og stjórnsýslusviðs Forstöðumenn	Ávallt
8.3	Öllu nýju starfsfólki kynnt þann rétt sem þau eiga varðandi foreldra- og fæðingarorlof og leyfi vegna veikinda barna við ráðningu, óháð kyni	Forstöðumenn	Alltaf við ráðningu nýs starfsfólks/ á nýliðakynningum

Sjá: 13. gr. laga nr. 150/2020

KYNBUNDIÐ OFBELDI, KYNBUNDIN ÁREITNI OG KYNFERÐISLEG ÁREITNI

Sveitarfélagið Ölfus líður ekki kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni, mismunur eða fordóma af nokkru tagi. Komi upp aðstæður innan vinnustaðarins sem lýsa má með neðangreindum

hætti skal haft samband við næsta yfirmann. Unnið er með sérhvert tilfelli og hlutaðeigandi aðilar studdir til að leysa málin. Þyki ástæða til eru utanaðkomandi sérfræðingar fengnir til aðstoðar.

9. **Markmið:** Að kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni sé ekki liðin á vinnustöðum sveitarfélagsins.

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
9.1	Skrifleg viðbragðsáætlun um það hvernig tekið er á málum ef upp kemur kynferðislegt ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni	Bæjarritari	Lokið fyrir október ár hvert

Sjá: 14. gr. laga nr. 150/2020 og reglugerð félagsmálaráðuneytisins nr. 1009/2015

10. **Markmið:** Stjórnendur og starfsfólk sé upplýst um viðbragðsáætlun gegn kynferðislegu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni með reglubundnum hætti

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
10.1	Viðbragðsáætlunin gerð aðgengileg á ytri vef sveitarfélagsins.	Bæjarritari	Lokið fyrir október ár hvert
10.2	Kynning á aðgerðaráætluninni hluti af árlegri stjórnendafræðslu	Sviðsstjóri fjármála -og stjórnsýslusviðs	Lokið í október ár hvert
10.3	Viðbragðsáætlunin kynnt fyrir öllu nýju starfsfólki við ráðningu	Sviðsstjórar forstöðumenn	Alltaf við ráðningu nýs starfsfólks/ á nýliðakynningum

Sjá: 14. gr. laga nr. 150/2020 og reglugerð félagsmálaráðuneytisins nr. 1009/2015

11. **Markmið:** Uppræta skaðlega vinnustaðamenningu og tryggja það að hægt sé að framfylgja viðbragðsáætlun gegn kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
11.1	Spurt um reynslu starfsfólks af viðbragðsáætluninni í starfsmannakönnun. Ath. svör þurfa að vera kyngreinanleg	Sviðsstjóri fjármála -og stjórnsýslusviðs	Fylgir reglubundnum starfsmannakönnunum

11.2	Komi í ljós hindranir við framkvæmd viðbragðsáætlun verði leitað þess að finna ástæður og bregðast við.	Sviðsstjórar	Ávallt
------	---	--------------	--------

Sjá: 14. gr. laga nr. 150/2020

FRÆÐSLA (UM JAFNRÉTTISMÁL)

12. **Markmið:** Auka þekkingu stjórnenda og starfsfólks á jafnréttismálum

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
12.1	Regluleg námskeið um jafnréttismál með fjölbreyttum áherslum út frá mismunandi sjónarmiðum	Sviðsstjóri fjármála og stjórnsýslusviðs	Yfirfarið árlega – á forstöðumannafundi.

Sjá: 13. gr. laga nr. 151/2020

13. **Markmið:** Uppræta skaðlega vinnustaðamenningu

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
13.1	Reglubundin fræðsla fyrir stjórnendur og starfsfólk um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni	Sviðsstjóri fjármála og stjórnsýslusviðs	Yfirfarið árlega – á forstöðumannafundi.

Sjá: 13. gr. laga nr. 151/2020 og 14. gr. laga nr. 150/2020

14. **Markmið:** Auka aðgengi starfsfólks af erlendum uppruna að íslenskukennslu

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
14.1	Forstöðumenn kynni fyrir sínu starfsfólki af erlendum uppruna þegar námskeið í íslensku eru haldin.	Forstöðumenn	Ávallt

Sjá: Lög nr. 86/2018

SVEITARFÉLAGIÐ ÖLFUS SEM ÞJÓNUSTUVEITANDI

KYNRÆNT SJÁLFRÆÐI

15. **Markmið:** Koma í veg fyrir mismunun gegn einstaklingum með hlutlausa kynskráningu sem sækja þjónustu sveitarfélagsins

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
15.1	Öll eyðublöð og skráningarform á vegum sveitarfélagsins yfirfarin og tryggt að til staðar sé valmöguleiki um hlutlausa kynskráningu	Sviðsstjóri fjármála og stjórnsýslusviðs	Lokið fyrir október ár hvert

Sjá: 6. gr. laga nr. 80/2019 og 16. gr. laga nr. 150/2020

SAMBÆTTING KYNJA- OG JAFNRÉTTISSJÓNARMÍÐA

16. **Markmið:** Unnið sé að kynja- og jafnréttissjónarmiðum á öllum sviðum.

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
16.1	Hvert svið eða stofnun sveitarfélagsins skilgreini eitt samþættingarverkefni til að stuðla að auknu jafnrétti á sínu sviði	Sviðsstjórar.	Yfirfarið árlega - Í janúar fyrir árið á undan.

Sjá: 13. gr. laga nr. 151/2020

MENNTUN OG SKÓLASTARF

17. **Markmið:** Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða sé gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skólum sveitarfélagsins þar á meðal á frístundaheimilum og í íþrótt- og æskulýðsstarfi

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
17.1	Skólar og frístundaheimili sveitarfélagsins setji sér aðgerðaráætlun í jafnréttismálum í samræmi við 15. gr. laga nr. 150/2020	Skólastjóri	Lokið fyrir október ár hvert.

Sjá: 10. gr. laga nr. 85/2018 og 15. gr. laga nr. 150/2020

ÍPRÓTTIR- OG TÓMSTUNDIR

18. **Markmið:** Stuðlað að jafnrétti og jafnri meðferð við ráðstöfun fjármagns sveitarfélagsins.

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
18.1	Allir samningar sveitarfélagsins við ípróttafélög geri kröfu um virka jafnréttisáætlun og sérstaka viðbragðsáætlun gegn kynbundnu áreitni	Sviðsstjóri fjölskyldu -og fræðslusviðs	Lokið fyrir október ár hvert
18.2	Kanna hvort ípróttafélög séu með virkar jafnréttisáætlanir og bregðast við ef hana vantar	Sviðsstjóri fjölskyldu -og fræðslusviðs	Lokið fyrir október ár hvert

Sjá: 15. og 21. gr. laga nr. 150/2020 og 13. gr. laga nr. 151/2020

KYNBUNDIN OFBELDI, KYNBUNDIN ÁREITNI OG KYNFERÐISLEG ÁREITNI

19. **Markmið:** Að kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni sé ekki liðin í þjónustu sveitarfélagsins

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
19.1	Viðbragsáætlun sveitarfélagsins gegn kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni taki mið af þjónustuþegum sveitarfélagsins	Sviðsstjóri fjármála -og stjórnsýslusviðs	Lokið fyrir október ár hvert
19.2	Kynning á í bæjarblaðinu og á íbúafundum.	Sviðsstjóri fjármála -og stjórnsýslusviðs	Lokið fyrir október ár hvert

Sjá: 13. gr. laga nr. 151/2020 og 14. gr. laga nr. 150/2020

ENDURSKOÐUN ÁÆTLUNAR

Sviðsstjóri fjármála -og stjórnsýslusviðs hefur frumkvæði að því að endurskoða og uppfæra jafnréttisstefnuna og jafnréttisáætlunina innan Sveitarfélagsins Ölfuss á þriggja ára fresti.

20. **Markmið:** Að jafnréttisáætlunin skili tilætluðum árangri

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
--	--------	--------	-----------

20.1	Jafnréttisáætlun rædd a.m.k. árlega í sveitarstjórn	Sviðsstjóri fjármála -og stjórnsýslusviðs	Lokið fyrir október ár hvert
------	---	---	------------------------------

Sjá: 13. gr. laga nr. 151/2020

21. **Markmið:** Að jafnréttisáætlun sé í sífelldri þróun eins og önnur stefnumótun

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
21.1	Fara yfir verkefni áætlunarinnar með stjórnendum/sviðstjórum og skoða hvað hefur gengið vel og hvað má betur fara	Sviðsstjóri fjármála -og stjórnsýslusviðs	Lokið fyrir október ár hvert
21.2	Áætlunin endurskoðuð og uppfærð í samræmi við árlega yfirferð	Sviðsstjóri fjármála -og stjórnsýslusviðs	Lokið fyrir október ár hvert

Sjá: 13. gr. laga nr. 151/2020

Samþykkt á fundi bæjarstjórnar Ölfuss, þann. 5.október 2023