



Jafnréttisáætlun

2016 – 2020

Sveitarfélagið Ölfus



Efnisyfirlit

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	12
Þjónusta	12
Íþróttá- tómtunda, leik og grunnskólastarf	12



Jafnréttisstefna Sveitarfélagsins Ölfuss

Lög nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla (hér eftir kölluð jafnréttislög) fjalla um jafnrétti kynjanna. Markmið laganna 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 mismunum 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.

Segja má að jafnrétti kynjanna þýði að kynin hafi í samanburði við hvort annað til ráðstöfunar og umráða:

- Jafnmikið af fjármagni og jafnmikil efnahagsleg völd.
- Jafnmikil völd.
- Jafnmikla vinnu á sinni könnu, bæði launaða og ólaunaða.
- Jafnmikinn frítíma.
- Njóti jafnmikillar virðingar.
- Jafngóða heilsugæslu.
- Jafnmikla þekkingu.
- Jafnmikið rými.
- Jafnmikla viðurkenningu.

Jafnrétti snýst þannig um að jafnan aðgang að gæðum. Mikilvægt jafnréttismál er að útrýma kynbundnu ofbeldi og klámvæðingu. 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 verða 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. Starfsmaður bæjarstjórnar er bæjarstjóri sem skal vera til ráðgjafar í málaflokknum jafnt fyrir starfsmenn sveitarfélagsins og íbúa þess í málefnum er varða jafnrétti kynjanna, fylgjast með og hafa frumkvæði að aðgerðum, þar með talið sértækum aðgerðum, til að tryggja jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla innan viðkomandi sveitarfélags. Jafnréttisáætlun skal kynnt öllum stjórnendum, starfsmönnum sveitarfélagsins og kjörnum fulltrúum. Jafnréttisáætlunin gildir frá 2016 – 2020.



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: Bæjarstjóri.

Aðgerð: Ef breytingar verða á nefndarskipan á kjörtímabilinu verði þess gætt að tilnefna fulltrúa af því kyni sem hallar á í nefndinni. Hafa ber 2:3 skiptingu í fimm manna nefndum og 1:2 í þriggja manna nefndum. Kynjahlutfall formanna nefnda skal skoða sérstaklega.

Tímasetning: 2016-2020.

Ábyrgð: Bæjarstjórn.

Aðgerð: Öll framboð til sveitarstjórna eru hvött til þess bréflega 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.



Kynjasambættung

Kynjasambættungar skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð á vegum sveitarfélagsins og stofnanna þess. Þ.e. að sjónarmið beggja kynja sé til staðar þegar ákvarðanir eru teknar. Markmiðið er að tryggja að stefna og starfsemi mismuni ekki eftir kyni heldur stuðli að frekari uppbyggingu og auknu jafnrétti kynja.

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

Tímasetning: mars 2017.

Til að auka kynjasambættungu, þá geri hver deild áætlun um hvernig bæta megi sambættungu kynja og jafnréttissjónarmiða.

Tímasetning: september 2017.

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. Laun eru í 8. tölulið 2. gr. jafnréttislaga skilgreind sem almennt endurgjald fyrir störf og hvers konar frekari þóknun, bein og óbein, hvort heldur er með hlunnindagreiðslum eða með öðrum hætti sem atvinnurekandi greiðir starfsmanni sínum fyrir vinnu hans.

Aðgerð: Stefnt skal að innleiðingu jafnlaunastaðals (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 séu teknar saman í febrúar 2017, síðan desember 2018 og desember 2019 og lagðar fyrir bæjarstjórn. Gerðar séu lagfæringar ef mismunur kemur í ljós.

Tímasetning: Desember 2018 og desember 2019.

Ábyrgð: Bæjarstjórn Ölfus.

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 er 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. Auglýsingar skulu vera aðgengilegar öllum á heimasíðu sveitarfélagsins.

Tímasetning: Í ráðningarferli.

Ábyrgð: Bæjarstjórn og yfirmenn stofnana innan sveitarfélagsins.



Stöðuveitingar og störf

Jafnréttissjónarmið skulu metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið sem ráða við stöðuveitingar. Það kynið sem er í minnihluta í viðkomandi starfsgrein skal að jafnaði ganga fyrir við ráðningar í störf þegar umsækjendur eru jafnhæfir. Við ráðningar er óheimilt að mismuna kynjum, á grundvelli fjölskyldustöðu eða annarra þátta.

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

Tímasetning: Fyrir 31. desember ár hvert.

Ábyrgð: Bæjarstjórn

Aðgerð: Ef á annað kynið hallar ber bæjarstjórn að sýna sérstaka aðgát vegna jafnréttissjónarmiða þegar nýráðningar eða tilfærslur eru í störfum og reyna eftir fremsta megni að rétta hlut þess kyns sem á hefur hallað.

Tímasetning: Þegar gengið er frá ráðningum.

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, að einstaklingum sé ekki mismunað vegna kynferðis. Sama gildir um starfs- eða vinnuhópa sem starfsfólk er skipað 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.

Tímasetning: Fyrir 1. júní ár hvert.

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. Stefnt skal að því að sveitarfélagið setji sér fjölskyldustefnu því mikilvægt er að hlúð sé að fjölskyldunni og einstaklingum skapaðar aðstæður til að þroskast. Gert er ráð fyrir að bæði karlar og konur njóti sveigjanleika til að sinna fjölskyldum sínum. Óheimilt er að fæðingar- og foreldraorlof, eða aðrar meðgöngu- eða barnsburðartengdar aðstæður hafa 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.

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.

Gerð verði könnun meðal starfsfólks um hvort það upplifi að sveigjanleiki sé til staðar eins og þarf og hvort og hvað mætti bæta ef þarf.

Aðgerð: Forstöðumenn sjái um að hvetja sína starfsmenn til að gæta jafnræðis í töku fæðingar- og foreldraorlofs.

Tímasetning: Fyrir 1. október ár hvert.

Ábyrgð: Forstöðumenn.

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

Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi er ekki undir neinum kringumstæðum liðin af sveitarfélaginu. Starfsmönnum ber að sýna samstarfsmönnum sínum virðingu, trúnað og háttsemi í öllum sínum samskiptum.

Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi er með öllu óheimil á vinnustöðum sveitarfélaganna. Allt starfsfólk á rétt á því að komið sé fram við það af virðingu og að það



sæti ekki einelti, ofbeldi, kynbundinni eða kynferðislegri áreitni. Í jafnréttislögum eru eftirfarandi skilgreiningar:

Kynbundin áreitni: 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.

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.

Kynbundið ofbeldi: Ofbeldi á grundvelli kyns sem leiðir til eða gæti leitt til líkamslegs, kynferðislegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir því verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.

Það er á ábyrgð atvinnurekanda að koma í veg fyrir að starfsfólk verði fyrir einelti, ofbeldi, kynbundinni og/eða kynferðislegri áreitni á vinnustað. Skyldur stjórnenda eru skýrar og ber þeim að skapa vinnuskilyrði sem bjóða ekki upp á slíkt. Stjórnendum ber einnig skylda til að taka rétt á málum þegar þau koma upp og leita aðstoðar ef þarf. Allar slíkar kvartanir skulu rannsakaðar/kannaðar og starfsfólk stutt eftir bestu getu. Hér er ekki átt við skoðanaágreiningu eða hagsmunaárekstra sem kunna að rísa á vinnustaðnum milli stjórnenda og starfsmanns eða tveggja eða fleiri starfsmanna enda skal slíkur ágreiningur ekki leiða til þeirrar háttsemi sem lýst er hér að ofan. Þolandi skal engan skaða bera af ráðstöfunum sem gripið er til í því skyni. Alvarleg eða endurtekin áreitni varðar áminningu eða brottrekstur úr starfi.

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 leiðbeiningabæklingur 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 starfsfólk getur gripið til 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: September 2016.

Ábyrgð: Bæjarstjóri.





Sveitarfélagið Ölfus sem þjónustuveitandi

Þjónusta

Tryggja á jafnan aðgang kvenna og karla að þjónustu sveitarfélagsins. Við ákvarðanir um tilhögun hennar skal taka mið af þörfum beggja kynja og áhrifum á konur og karla. Unnið skal markvisst að því að auka jafnréttisvitund íbúa. Markvisst skal unnið gegn kynbundnu ofbeldi.

Aðgerð: Upplýsingar um þjónustu sem sveitarfélagið veitir skal vera kyngreind og ef í ljós kemur að þjónustan virðist henta einungis öðru kyninu skal gerð áætlun um hvernig hægt sé að breyta þjónustunni svo hún henti báðum kynjum.

Tímasetning: janúar 2017.

Ábyrgð: Bæjarstjórn.

Íþróttá-, 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 unglunga.

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 sjálfsagður 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.



Aðgerð: Verkefnið jafnrétti í skólum verði kynnt fyrir leik- og grunnskólum sveitarfélagsins.

Tímasetning: Október 2016 og október 2018.

Ábyrgð: Fræðslunefnd og sviðsstjórar fræðsluviðs.

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

Tímasetning: Fyrir 1. október ár hvert.

Ábyrgð: Íþrótta- 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 endurnýjaðir.

Ábyrgð: Bæjarstjórn.

Áætlun þessi er samþykkt í bæjarráði/bæjarstjórn Ölfuss þann 25. Febrúar 2016.