

Jafnréttisáætlun Sveitarfélagsins Hornafjarðar

Markmið

Markmið sveitarfélags Hornafjarðar með gerð þessarar jafnréttisáætlunar er fyrst og fremst að tryggja íbúum og starfsfólki sveitarfélagsins lögbundin réttindi, koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kynjanna og jafna þannig stöðu þeirra á öllum sviðum samfélagsins. Allir einstaklingar skulu eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni.

Lagaumhverfi

Jafnréttisáætlun þessi byggir á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 og Evrópusáttmála um jafna stöðu kvenna og karla í sveitarfélögum og héruðum.

Áætlun þessi tekur annars vegar til stjórnkerfis Sveitarfélagsins Hornafjarðar og starfsfólks þess og hins vegar til starfsemi og þjónustu sem stofnanir sveitarfélagsins veita íbúum. Í jafnréttisáætluninni felast einnig tilmæli til stofnana, félagasamtaka og fyrirtækja sveitarfélagsins um að jafna stöðu kynjanna í samfélaginu.

Með stefnunni lýsir bæjarstjórn Hornafjarðar vilja sínum til þess að stuðla að jafnrétti í starfsemi og þjónustu sveitarfélagsins með sérstökum aðgerðum. Er það m.a. gert með því til þess að samþætta jafnréttis- og mannréttindasjónarmið inn í alla þætti stefnumótunar, ákvarðana og aðgerða á vegum sveitarfélagsins.

Sveitarfélagið Hornafjörður sem stjórnvald

1. gr.

Jafnréttisnefnd

Félagsmálanefnd Hornafjarðar fer með störf jafnréttisnefndar Sveitarfélagsins Hornafjarðar samkvæmt ákvörðun bæjarstjórnar. Hlutverk jafnréttisfulltrúa er í höndum starfsmanns félagsmálanefndar. Jafnréttisnefnd og starfsmaður nefndarinnar skulu hafa reglulegt samstarf við þá aðila sem sinna jafnréttismálum á landsvísu og miðla upplýsingum til stofnana sveitarfélagsins eftir því sem við á.

Það er hlutverk jafnréttisfulltrúa að veita íbúum sveitarfélagsins aðstoð í jafnréttismálum, sé eftir því leitað. Þar á meðal leiðbeiningar við kærur til kærunefndar jafnréttismála.

2. gr.

Kynjasamþætting

Markmið jafnréttisáætlunar er að stuðla að jafnri stöðu allra kynja í sveitarfélaginu m.a. í þeim tilgangi að sá mannaúður sem til staðar er í samfélaginu nýtist sem best. Þetta á við um þátttöku í atvinnu- og félagslífi sem og menntun barna og fullorðinna. Leitast skal við að flétta jafnréttismálin inn í starfsemi sveitarfélagsins og líf íbúa þess þannig að þau verði eðlilegur þáttur þess.

Bæjarráð og bæjarstjóri skulu stuðla að því að jafnréttissjónarmiða sé gætt á öllum sviðum samfélagsins og vinna að jöfnum áhrifum kynjanna við ákvarðanatöku og stefnumótun.

3. gr.
Nefndir og ráð

Við skipan í nefndir, ráð og stjórnir á vegum sveitarfélagsins skal þess gætt að hlutfall kynjanna sé sem jafnast og ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða. Í þriggja manna fastanefndum sveitarfélagsins fellur það í hlut meirihluta hverju sinni að tryggja að annað kynið eigi ávallt fulltrúa. Þegar tilnefnt er í nefndir, ráð og stjórnir á vegum sveitarfélagsins skal tilnefna bæði karl og konu.

Því skal beint til stjórn málaflokka að við uppstillingu á framboðslistum skuli hlutfall kynjanna vera eins og best verður á kosið.

Aðgerð: Fyrir kosningar skal bréf sent til allra stjórn málaflokka og vakin athygli þeirra á mikilvægi þess að huga að jöfnu hlutfalli kynja við uppstillingu framboðslista.

Ábyrgðaraðili: Félagsmálanefnd.

Tímasetning: Janúar 2022

4. gr.
Fræðsla- og fyrirbyggjandi starf

Fræðsla um jafnréttismál og leiðir til að vinna að jafnri stöðu kynjanna eiga að vera virkur þáttur í starfi bæjaryfirvalda og starfsmanns jafnréttisnefndar.

Skólayfirvöld og forstöðumenn uppeldisstofnana vinna að því að jafna stöðu kynjanna og veita börnum og unglíngum hvatningu til að nýta sér hæfileika sína til fulls, bera virðingu hvort fyrir öðru og efla jákvæð samskipti kynjanna. Starfsfólk þar sem uppeldisstarf fer fram, eins og í skólum, í félagsmiðstöðum og íþróttahúsum, hefur einnig jafnréttissjónarmið að leiðarljósi í starfi og námi.

Í þessu skyni beinir jafnréttisnefnd því til skólayfirvalda að sjá til þess að:

1. Námsefni mismuni ekki kynjum.

Aðgerð: Gæta skal þess að kynjamismunun komi ekki fram í því námsefni sem skólinn notar.

Ábyrgðaraðili: Skólastjórnendur og fræðslu- og tómstundaneftnd.

Tímasetning: Árlega.

2. Nemendur fái fræðslu um jafnréttismál.

Aðgerð: Á hverju ári skal fjallað um jafnrétti í öllum árgöngum en auk þess að vinna með jafnrétti kynjanna skal unnið með jafnrétti gagnvart, trú, félagslegri stöðu, litarhætti heilbrigði og mismunun í hverju sem hún getur falist. Til að tryggja að svo verði skal tekið fram í námsskrám í samfélagsfræði hvers árgangs hvað tekið skuli fyrir.

Ábyrgðaraðili: Skólastjórnendur og fræðslu- og tómstundaneftnd.

Tímasetning: Árlega.

3. Skólinn leggi áherslu á að búa nemendum af öllum kynjum undir fjölskyldu - og samfélagsábyrgð og þær skyldur sem þeim fylgja.

Aðgerð: Í fræðslu náms- og starfsráðgjafa sem og samfélagsfræðikennslu skal sérstaklega unnið með mikilvægi þess að búa nemendur af öllum kynjum jafnt undir þátttöku í samfélaginu, atvinnulífinu og fjölskyldulífi. Það skal einnig kristallast í því að nemendur af öllum kynjum séu valdir jafnt til hinna ýmsu starfa í skólanum.

Ábyrgðaraðili: Skólastjórnendur og fræðslu- og tómstundanefnd.

Tímasetning: Árlega.

5. gr.

Menningar-, íþróttá og tómstundamál.

Sveitarfélagið Hornafjörður skal gæta þess að börn og unglingar skulu, óháð kyni, njóta sömu hvatningar og tækifæra í öllu menningar-, íþróttá og tómstundastarfi á vegum sveitarfélagsins. Frjáls félagasamtök skulu hvött til þess sama. Þá skal þess einnig gætt að börn af öllum kynjum skuli hafa sömu tækifæri og möguleika til sumarstarfa og annarra verkefna á vegum sveitarfélagsins. Fréttáflutningur og umfjallanir á heimasíðu sveitarfélagsins skal taka mið af áherslum kynjasambættingar sbr. 3. gr. áætlunar þessarar.

Aðgerð: Gerð skal könnun á þátttöku kynjanna á grunnskólaaldri í íþróttá og tómstundastarfi. Þjálfarar hvattir til að gæta að jafnréttissjónarmiðum í starfi.

Ábyrgðaraðili: Félagsmálanefnd ásamt fræðslu- og tómstundanefnd.

Tímasetning: Apríl/maí ár hvert.

Aðgerð : Frjáls félagasamtök hvött til að gæta jafnréttissjónarmiða í starfi sínu.

Ábyrgðaraðili: Félagsmálanefnd, fræðslu- og tómstundanefnd, atvinnu- og menningarmálanefnd.

Tímasetning: Við afgreiðslu styrkja til frjálsra félagasamtaka.

Sveitarfélagið Hornafjörður sem atvinnurekandi

Markmið

Markmið er að sveitarfélagið Hornafjörður sé eftirsóttur vinnustaður þar sem jafnrétti og jafnræði kynjanna er virt og að fólk af öllum kynjum hafi jöfn tækifæri á öllum sviðum. Jafnréttisáætlun þessi gildir fyrir sveitarfélagið Hornafjörð sem sameiginlegan vinnustað, óháð starfsstöð/stofnun, samanber 18. grein laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Áætlunin kveður á um markmið og aðgerðir til að tryggja starfsfólki sveitarfélagsins þau réttindi sem kveðið er á um í jafnréttislögum. Stjórnendur eru ábyrgir fyrir því að ákvæðum jafnréttisáætlunarinnar sé framfylgt.

Það er stefna sveitarfélagsins að viðhalda jafnri stöðu kynjanna. Allt starfsfólk skal njóta sömu tækifæra og sambærilegra réttinda. Kynbundin mismunun er með öllu óheimil.

6. gr.

Ráðningar og starfsumhverfi

Það er skylda stofnana og fyrirtækja sveitarfélagsins að auglýsa stöður til umsóknar. Í auglýsingum um starf ber að koma fram hvatning þess efnis að fólk af öllum kynjum sækir um starfið. Þegar ráðið er í stjórnunarstörf innan stjórnkerfis sveitarfélagsins, skal þess gætt að hafa öll kyn í huga við gerð auglýsinga og verða jafnréttissjónarmið metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið sem ráða við ráðningar. Mannauðs- og gæðastjóri veitir aðstoð í því sambandi sé þess óskað.

Aðgerð: Starfsauglýsingar frá sveitarfélaginu séu ávallt settar fram með jafnréttissjónarmið í huga.

Ábyrgðaraðili: Bæjarstjóri, mannauðs- og gæðastjóri og forstöðumenn sveitarfélagsins.

Tímasetning: Við gerð atvinnuauglýsinga.

7. gr.

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Starfsfólki sveitarfélagsins skal gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu með sveigjanlegum vinnutíma eða annarri vinnuhagræðingu, eftir því sem við verður komið. Óheimilt er að láta fæðingar- og foreldraorlof eða aðrar aðstæður tengdar meðgöngu og barnsburði hafa áhrif á ákvarðanir um framgang í starfi, starfsþróun og sí- og endurmenntun, uppsögn, vinnuaðstæður eða annað sambærilegt. Þá ber að leitast við að halda yfirvinnu starfsfólks í lágmarki.

Aðgerð: Forstöðumenn reglulega minntir á mikilvægi þess að búa starfsfólki sveigjanlegt starfsumhverfi

Ábyrgðaraðili: Bæjarstjóri, mannauðs- og gæðastjóri

Tímasetning: Á forstöðumannafundum og við nýráðningar stjórnenda

8. gr.

Kynbundið ofbeldi

Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni verður ekki undir neinum kringumstæðum umborið í starfsumhverfi sveitarfélagsins. Sveitarfélagið lítur þátttöku og/eða afskiptaleysi starfsfólks í einelti, kynbundnu ofbeldi og/eða kynbundnu- og kynferðislegri áreitni alvarlegum augum. Allt starfsfólk á rétt á því að komið sé fram við það af virðingu og að það sæti ekki ofbeldi og/eða áreitni. Sveitarfélagið starfar eftir eineltisstefnu þar sem verklagsreglur vegna eineltis, áreitni eða ofbeldis hafa verið skilgreindar.

Aðgerð: Regluleg fræðsla um einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustöðum

Ábyrgðaraðili: Mannauðs- og gæðastjóri

Tímasetning: Árlega

9. gr.

Launajafnrétti

Þess ber að gæta að starfsfólk, óháð kyni, njóti að öllu leyti sambærilegra kjara og starfsaðstæðna. Við ákvörðun launa og fríðinda skal þess gætt að starfsfólki sé ekki

mismunað og að greidd séu sömu laun fyrir jafnverðmæt störf. Verðmæti starfa skal metið með málefnalegum og hlutlægum aðferðum og í því skyni hefur sveitarfélagið innleitt starfsmat og skuldbundið sig til að innleiða og viðhalda jafnlaunavottun. Viðmið sem sett eru til grundvallar launaákvörðunum skulu ekki fela í sér kynjamismun.

Aðgerð: Launagreining til að kanna kynbundinn launamun hjá sveitarfélaginu

Ábyrgðaraðili: Bæjarráð og mannauðs- og gæðastjóri

Tímasetning: Fyrsta ársfjórðungi hvers árs

10. gr.

Starfsþróun, sí- og endurmenntun

Það er markmið sveitarfélagsins að allt starfsfólk eigi kost á starfsþróun og sí- og endurmenntun. Tryggt skal að allt starfsfólk njóti sömu möguleika til starfsþróunar og símenntunar og fái þannig tækifæri til að auka þekkingu og hæfni m.a. vegna faglegrar þróunar og nýjunga í starfsemi. Þess skal gætt að mismuna ekki starfsfólki eftir kyni 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 í.

11. gr.

Framkvæmd og ábyrgð

Ábyrgð á framgangi jafnréttismála á sviði starfsmannamála er hjá mannauðs- og gæðastjóra. Forstöðumenn og stjórnendur sviða og deilda bera ábyrgð á að ákvæðum jafnréttisáætlunarinnar sé framfylgt innan hverrar stofnunar, sviðs eða deildar.

Stofnanir sveitarfélagsins skulu í upphafi hvers kjörtímabils setja fram framkvæmdaáætlun sem segir til um hvernig viðkomandi stofnun ætli að útfæra jafnréttisáætlun sveitarfélagsins.

Mannauðsstjóri skal vinna að því að jafnréttisáætlun sé framfylgt og viðhaldið og leggja mat á hvort markmiðum hennar sé náð. Mannauðsstjóri er jafnframt ráðgjafi starfsfólks og stjórnenda í jafnréttismálum.

12. gr.

Endurskoðun og kynning.

Allt starfsfólk sveitarfélagsins fær kynningu á jafnréttisáætluninni og er upplýst um hvert hægt er að leita með athugasemdir. Jafnréttisáætlun skal endurskoða við upphaf hvers kjörtímabil og tekur endurskoðun meðal annars mið af könnun á árangri áætlunarinnar. Mannauðs- og gæðastjóri ber ábyrgð á framkvæmd endurskoðunar. Jafnréttisáætlun skal vera aðgengileg starfsfólki og íbúum á vef sveitarfélagsins.

Samþykkt í bæjarstjórn 11. júní 2020.

Matthildur Ásmundardóttir
bæjarstjóri