



DJÚPAVOGSHREPPUR

JAFNRÉTTIS- OG FRAMKVÆMDAÁÆTLUN

Jafnréttis- og framkvæmdaáætlun Djúpavogshrepps byggir á lögum nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

Markmið jafnréttis- og framkvæmdaáætlunar Djúpavogshrepps er að stuðla að jafnri stöðu kvenna og karla í sveitarfélaginu, auk þess að stuðla að því að allir starfsmenn sveitarfélagsins njóti virðingar og fái notið sín í starfi á jafnréttisgrundvelli án tillits til kynferðis, fötlunar, þjóðernis, kynþáttar, litarháttar, stjórnmalaskoðana, trúar, kynhneigðar eða annarra slíkra persónubundinna atriða.

Jafnréttis- og framkvæmdaáætlunin nær til allra starfsmanna sveitarfélagsins og ber sérhverjum starfsmanni að framfylgja henni.

Með jafnréttisáætluninni lýsir sveitarstjórn vilja sínum til að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kvenna og karla og jafna þannig stöðu kynjanna á öllum sviðum samfélagsins. Það skal gert með því að samþætta jafnréttissjónarmið inn í alla þætti stefnumótunar, ákvarðana og aðgerða á vegum sveitarfélagsins.

Fræðslu- og tómstundanevnd Djúpavogshrepps fer með, í umboði sveitarstjórnar, þau málefni er varða jafnrétti kvenna og karla.

Helstu markmið Djúpavogshrepps í jafnréttismálum eru:

Að mismuna ekki á nokkurn hátt við ráðningu í störf eða töku ákvarðana er varða launa eða önnur starfstengd kjör, starfsþróun eða mat á fræðsluþörf og símenntun

Að stuðla að jafnvægi í hlutföllum kynja í stjórnunarstörfum og í nefndum á vegum sveitarfélagsins

Að gera starfsmönnum kleift að samræma starfsskyldur sínar og fjölskyldulíf eins og kostur er

Að bjóða upp á sveigjanlegan vinnutíma eftir því sem við verður komið

Að tryggja starfsmönnum vinnuumhverfi þar sem mismunur er ekki til staðar og einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni eða annars konar ofbeldi er ekki liðið

Að mismuna starfsmönnum ekki á nokkurn hátt á grundvelli kynferðis, fötlunar, trúarbragða, þjóðernis, kynþáttar, litarháttar, stjórnámálaskoðana, kynhneigðar eða annarra persónubundinna atriða.

Framkvæmd

Jafnréttisáætlun Djúpavogshrepps nær til alls stjórnkerfis sveitarfélagsins og starfsmanna þess.

Forsvarsmenn stofnana sveitarfélagsins skulu, þar sem það á við, sjá til þess að markmið jafnréttisáætlunar Djúpavogshrepps verði hluti af starfsáætlun stofnunarinnar

Fræðslu- og tómsbundanefnd Djúpavogshrepps framfylgir jafnréttisáætlun Djúpavogshrepps og öðrum samþykktum og verkefnum sem lúta að jafnréttismálum.

Fræðslu- og tómsbundanefnd Djúpavogshrepps hefur eftirlit með framkvæmd jafnréttisáætlunar.

Nefndir

Við skipan í nefndir, ráð og stjórnir á vegum sveitarfélagsins skulu hlutföll kynja vera sem jöfnust. Eins og segir í 15.gr. jafnréttislaga skal kynjahlutfall í kjörnum nefndum sveitarfélaga vera sem jafnast og ekki minna en 40 % ef fulltrúar eru fleiri en þrír.

Aðgerð: Þegar kosinn meirihluti skipar í nefndir og ráð á vegum sveitarfélagsins skal leitast við að hafa hlutfall kynjanna sem jafnast innan hvernar nefndar/ráðs.

Ábyrgð: Kjörnir bæjarfulltrúar meirihlutans.

Hvenær: Þegar verið er að skipa í nefndir og ráð.

Auglýsingar og ráðningar

Fastar stöður hjá stofnunum sveitarfélagsins skulu ávallt auglýstar lausar til umsóknar. Í auglýsingu skal koma fram hvatning þess efnis að bæði kynin sæki um störf.

Jafnréttissjónarmið skulu höfð til hliðsjónar við önnur sjónarmið við ráðningar starfsfólks.

Aðgerð: Þegar ráðið er í störf hjá sveitafélaginu skal unnið að því að jafna hlut kynjanna. Skal meginreglan vera sú að standi valið á milli jafnhæfra umsækjenda af gagnstæðu kyni skal sá ráðinn sem er af því kyni sem er í minnihluta hjá viðkomandi stofnun. Einnig skal beita heimild í jafnréttislögum til að auglýsa eftir öðru kyninu til að jafna hlut kynjanna ef þörf er á.

Ábyrgð: Sveitarstjóri og forstöðumenn stofnanna.

Hvenær: Alltaf þegar auglýst er eftir starfsfólki og við ráðningar hjá sveitarfélaginu.

Starfsaðstæður og kjör

Við ákvörðun launa og fríðinda skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað. Konum og körlum er starfa hjá Djúpavogshreppi skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.

Konur og karlar skulu að öllu leyti njóta sambærilegra kjara og starfsaðstæðna. Tryggja verði að bæði kynin njóti sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar. Tryggt verði að jafnréttismál verði fléttuð inn í starfsmannastefnu Djúpavogshrepps.

Aðgerð: Farið er eftir kjarasamningum þegar starfsmenn eru ráðnir.

Gerð verði úttekt þar sem grunnlaun, yfirvinnugreiðslur og önnur hlunnindi, verða skoðuð eftir kyni og starfsheiti. Komi í ljós óútskýrður launamunur verður leitað leiða til að leiðrétta hann.

Ábyrgð: Sveitastjóri, forstöðumenn stofnana og launafulltrúi.

Hvenær: Alltaf þegar gengið er frá ráðningum hjá sveitarfélaginu.

Samræming fjölskyldu og atvinnulífs

Til að gera konum og körlum sem starfa hjá Djúpavogshreppi kleift að samræma starfsskyldur sínar og fjölskylduábyrgð er mikilvægt að starfsfólk njóti sveigjanleika eins og kostur er. Þá er mikilvægt að hvetja bæði kyn til að nýta fæðingarorlof og hvetja foreldra til að skipta með sér heimaveru vegna veikinda barna.

Aðgerð: Málið kynnt fyrir starfsmönnum og þeim afhendur bæklingur sem finna má á síðunni www.hidgullnajafnvaegi.is

Ábyrgð: Sveitarstjóri og forstöðumenn stofnana.

Hvenær: Fyrir árslok 2016 og kynnt nýjum starfsmönnum við upphaf starfa.

Kynbundin og kynferðisleg áreitni

Sem atvinnurekanda ber Djúpavogshrepp að gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir kynbundið ofbeldi og kynbundna eða kynferðislega áreitni á vinnustöðum, stofnunum, í félagsstarfi eða skólum.

Aðgerð: Reglulega verði minnt á leiðbeiningar um viðbrögð við kynferðislegri áreitni og einelti á vinnustöðum og boðið upp á fræðslu um kynferðislega og kynbundna áreitni. Þegar gerðar eru starfsmannakannanir skal spurt hvort starfsfólk hafi orðið fyrir áreitni eða viti að aðrir starfsmenn hafi orðið fyrir áreitni á vinnustað.

Ábyrgð: Sveitarstjóri og forstöðumenn stofnana.

Hvenær: Bæklingi verði dreift fyrir árslok 2016 og kynntur nýjum starfsmönnum við upphaf starfa. Starfsmannakannanir eru gerðar annað hvert ár í stofnunum sveitarfélagsins

Fræðsla og ráðgjöf

Fræðsla um jafnréttismál og leiðir til að vinna að jafnri stöðu kynjanna skal vera virkur þáttur í starfi fræðslu-og tómsbundanefndar.

Starfsmönnum sveitarfélagsins stendur til boða aðstoð fræðslu-og tómsbundanefndar í ágreiningsmálum er varða jafnréttismál.

Aðgerð: Jafnréttisáætlunin kynnt fyrir starfsfólki og rædd.

Ábyrgð: Sveitarstjóri og forstöðumenn stofnanna

Hvenær: Fyrir árslok 2016 og kynnt fyrir nýjum starfsmönnum við upphaf starfa.

Jafnréttisfræðsla í skólum

Á öllum skólastigum skal veita fræðslu um jafnréttismál. Í mennta- og uppeldisstofnunum og uppeldisstarfi á vegum Djúpavogshrepps ber að vinna að því að jafna stöðu kynjanna og veita börnum og unglungum hvatningu til að nýta hæfileika sína til fulls án tillits til kynferðis. Áhersla skal lögð á að búa bæði kynin undir ábyrgð og skyldur fjölskyldu- og atvinnulífsins, m.a. með kennslu um jafnréttismál. Í skólastarfi á vegum sveitarfélagsins skal þess gætt að þörfum og áhugasviðum stúlkna og drengja sé gert jafn hátt undir höfði.

Aðgerð: Starfsmenn sveitarfélagsins sem koma að kennslu og leiðsögn barna og ungmenna skula hafa þetta að leiðarljósi í sínu starfi.

Ábyrgð: Skólastjóri, kennarar, íþróttapjálfarar og Fræðslu og tómstundanefnd.

Hvenær: Á hverju skólaári

Kynning á jafnréttisáætlun og endurskoðun

Jafnréttisáætlun þessi skal kynnt öllum stofnunum, nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum sveitarfélagsins fyrir árslok 2016. Þá skal jafnréttis- og framkvæmdaáætlunin vera aðgengileg öllum bæjarbúum s.s. á heimasíðu sveitarfélagsins. Endurskoðun hennar skal lokið eigi síðar en ári eftir næstu sveitarstjórnarkosningar, sbr. 12 .gr. laga nr.10/2008.

Samþykkt á fundi Fræðslu-og tómstundanefndar miðvikudaginn 1. júní 2016.