

DJÚPAVOGSHREPPUR

JAFNRÉTTISÁÆTLUN

Jafnréttisáætlun Djúpavogshrepps byggir á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2018 en markmið þeirra laga er að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kvenna og karla og jafna þannig stöðu kynjanna á öllum stigum smafélagsins. Markmið *Jafnréttisáætlunar 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.

Jafnréttisáætlun Djúpavogshrepps 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 kynjanna og jafna þannig stöðu þeirra. Með því að samþætta þau jafnréttissjónarmið sem fram koma í jafnréttisáætlun þessari inn í þær stefnumótanir, ákvarðanir og aðgerðir á vegum sveitarfélagsins er verið að reyna að gera starfsumhverfi innan sveitarfélagsins sem ákjósanlegast fyrir alla. Fræðslu-, tómstunda- og jafnréttisnefnd Djúpavogshrepps fer með jafnréttismál í umboði sveitarstjórnar. Jafnréttisáætlunina skal endurskoða á fjögurra ára fresti en hún skal að auki vera hluti af allir áætlunargerð innan sveitarfélagsins.

Helstu markmið Djúpavogshrepps í jafnréttismálum eru:

- Ekki skal mismuna aðilum á nokkurn hátt við ráðningu eða önnur starfstengd kjör, hvort sem um er að ræða ákvörðun launa, starfsþróun eða símenntun.
- Stuðlað skal að jöfnum hlutföllum kynja í öll störf og í nefndum á vegum sveitarfélagsins.
- Starfsmönnum er tryggt vinnuumhverfi þar sem mismunur er ekki til staðar og einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni eða annars konar ofbeldi er ekki liðið
- Starfsmönnum er ekki mismunað á nokkurn hátt á grundvelli kynferðis, fötlunar, trúarbragða, þjóðernis, kynþáttar, litarháttar, stjórnmalaskoðana, kynhneigðar eða annarra persónubundinna atriða.
- Starfsmönnum skal vera kleift að samræma starfsskyldur sínar og fjölskyldulíf eins og kostur er.

Framkvæmd

Jafnréttisáætlun Djúpavogshrepps nær til alls stjórnkerfis sveitarfélagsins og starfsmanna þess. Forsvarsmenn stofnana sveitarfélagsins skulu sjá til þess að markmið jafnréttisáætlunar Djúpavogshrepps séu hluti af allri áætlunargerð innan tilteknar stofnunar.

Þegar kemur að stefnumótun og ákvörðunum á öllum sviðum innan sveitarfélagsins skal ávallt gæta jafnréttissjónarmiða og sjá þarf til þess að jafnréttisáætlun Djúpavogshrepps sé höfð að leiðarljósi við slíka vinnu.

Fræðslu-, tómstunda- og jafnréttisnefnd Djúpavogshrepps framfylgir jafnréttisáætlun Djúpavogshrepps og öðrum samþykktum og verkefnum sem lúta að jafnréttismálum, í umboði sveitarstjórnar, en hún hefur að auki eftirlit með framkvæmd hennar.

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. Úttekt á kynjahlutföllum skal gerð ár hvert.

Ábyrgð: Kjörnir bæjarfulltrúar meirihlutans.

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

Kynjasambætting

Kynjasambættingar skal gætt við alla ákvörðunartöku, stefnumótun og áætlanagerð sem gerð er á vegum sveitarfélagsins þannig að sjónarhorn kynjajafnréttis sé á öllum sviðum fléttað inn í ákvarðanatöku og stefnumótun.

Aðgerð: Tryggja að sveitarstjórnarfolk, stjórnendur stofnana og fagsviða fái, með þátttöku í námskeiðum, viðeigandi fræðslu um kynjasambættingu.

Ábyrgð: Sveitarstjóri

Hvenær: Desember 2019

Auglýsingar og ráðningar

Fastar stöður hjá stofnunum sveitarfélagsins skulu ávallt auglýstar lausar til umsóknar. Í auglýsingu skal koma fram hvatning þess efnis að umsækjendur óðháð kyni sæki um störf. Atvinnurekendum er óheimilt að mismuna umsækjendum um starf vegna m.a. kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna eða kyntjáningu (sbr. 8. gr. Laga um jafna meðferð á vinnumarkaði 86/2018). Með vísan til þessa þarf að gæta að í atvinnuauglýsingum sé ekki einungis gert ráð fyrir karl- og kvenkyni. Jafnréttissjónarmið skulu höfð til hliðsjónar við ráðningar.

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 mismunandi kyni skal sá ráðinn sem er af því kyni sem er í minnihluta hjá viðkomandi stofnun. Einnig er heimilt, ef þörf er á samkvæmt 26. gr. jafnréttislaga að auglýsa eftir starfsmanni af ákveðnu kyni ef tilgangurinn er að stuðla að jafnari kynjaskiptingu innan starfsgreinarinnar og skal það þá koma fram í auglýsingunni.

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. Starfsfólki Djúpavogshrepps skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara og starfsaðstæðna fyrir sömu eða jafn verðmæt störf óháð kyni. Djúpavogshreppur skal öðlast vottun á jafnlaunakerfi sveitarfélagsins og uppfylla kröfur staðalsins IST 85 1. gr C fyrir árslok 2019. Tryggja skal að allir njóti sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar og Starfsþjálfunar óháð kyni. Tryggt skal að jafnréttismál verði fléttuð inn í starfsmannastefnu Djúpavogshrepps. Komi í ljós óútskýrður launamunur verður leitað leiða til að leiðrétta hann.

Aðgerð: Sækja skal um jafnlaunavottun. Starfsfólk er hvatt til endurmenntunar óháð kyni og í starfsmannaviðtölum er leitað eftir þörf á endurmenntun. Stjórnendur beita sér fyrir því að möguleikar á endurmenntun, símenntun og starfsþjálfun óháð kyni séu til staðar.

Ábyrgð: Sveitarstjóri, forstöðumenn stofnana og launafulltrúi.

Hvenær: Setja skal af stað ferli til að fá jafnlaunavottun strax þannig að Djúpavogshreppur verði kominn með jafnlaunavottun fyrir lok árs 2019.

Samræming fjölskyldu og atvinnulífs

Til að gera starfsfólki Djúpavogshrepps kleift að samræma starfsskyldur sínar og fjölskylduábyrgð er mikilvægt að starfsfólk njóti sveigjanleika eins og kostur er óháð kyni. Þá er mikilvægt að hvetja til nýtingar fæðingarorlofs og jafnframt að hvetja foreldra til að skipta með sér heimaveru vegna veikinda barna.

Aðgerð: Málið kynnt fyrir starfsfólki og tekið inn í starfsmannastefnu Djúpavogshrepps.

Ábyrgð: Sveitarstjóri og forstöðumenn stofnana.

Hvenær: Fyrir árslok 2019 og kynnt nýjum starfsmönnum við upphaf starfa.

Einelti og kynbundin áreitni, kynbundið ofbeldi og kynferðisleg áreitni

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

Aðgerð: Reglulega verði minnt á leiðbeiningar um viðbrögð við einelti, kynbundinni áreitni, kynbundnu ofbeldi og kynferðislegri áreitni á vinnustöðum.

Þegar gerðar eru starfsmannakannanir skal spurt hvort starfsfólk hafi orðið fyrir einelt, áreitni eða ofbeldi eða viti til þess að aðrir starfsmenn hafi orðið fyrir því.

Ábyrgð: Sveitarstjóri og forstöðumenn stofnana.

Hvenær: Bæklingum (útg af Vinnueftirliti og stéttarfélagum) verði dreift fyrir árslok 2019 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-, tómstunda- og jafnréttisnefnd. Starfsfólki sveitarfélagsins stendur til boða aðstoð fræðslu-, tómstunda- og jafnréttisnefnd. í ágreiningsmálum er varða jafnréttismál.

Aðgerð: Jafnréttisáætlunin kynnt fyrir starfsfólki og rædd.

Ábyrgð: Sveitarstjóri og forstöðumenn stofnanna

Hvenær: Fyrir árslok 2019 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 unglíngum hvatningu til að nýta hæfileika sína til fulls án tillits til kynferðis. Í skólastarfi á vegum sveitarfélagsins skal þess gætt að þörfum og áhugasviðum barna óháð kyni sé gert jafn hátt undir höfði.

Aðgerð: Starfsfólk sveitarfélagsins sem kemur að kennslu og leiðsögn barna og ungmenna skal hafa þetta að leiðarljósi í sínu starfi.

Ábyrgð: Skólastjóri, kennarar, tómskundafulltrúar, íþróttapjálfarar og fræðslu-, tómsunda- og jafnréttisnefnd.

Hvenær: Á hverju skólaári

Kynning á jafnréttisáætlun og endurskoðun

Jafnréttisáætlun þessi skal kynnt öllum stofnunum, nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum sveitarfélagsins fyrir árslok 2019. Þá skal jafnréttisáætlunin 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-, tómsunda- og jafnréttisnefnd fimmtudaginn 6. júní 2019.

Uppfært og staðfest af sveitarstjórn 14. Nóv 2019