



## Jafnréttisáætlun Skútustaðahrepps 2019-2022

### Inngangur

Velferðar- og menningarmálanefnd samþykkti á fundi sínum 9. október 2018 að endurskoða jafnréttisáætlun sveitarfélagsins til næstu fjögurra ára. Í jafnréttisáætlun skal m.a. koma fram hvernig unnið skuli að kynjasambættingu á öllum sviðum ásamt framkvæmdaáætlun um það hvernig leiðréttá skuli mismun á stöðu kvenna og karla innan sveitarfélagsins. Samkvæmt 12. gr. jafnréttislaga skulu jafnréttisáætlanir lagðar fram til samþykktar í viðkomandi sveitarstjórn eigi síðar en ári eftir sveitarstjórnarkosningar.

Skútustaðahreppur hefur skyldur samkvæmt jafnréttislögum sem vinnuveitandi. Því ber að gera sérstaklega grein fyrir því í jafnréttisáætlun hvernig vinna skuli að því að störf flokkist ekki í sérstök kvenna- og karlastörf, hvernig launajafnrétti skuli tryggt, gæta þess að störf séu opin báðum kynjum og bæði kyn njóti sömu möguleika til endurmenntunar og starfsþjálfunar, að gera ráðstafanir til að gera konum og körlum kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf og koma í veg fyrir kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni. Er það í samræmi við ákvæði 18. greinar laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008

Sérstakar kröfur eru einnig gerðar til sveitarfélagsins sem stjórnvalds sbr. 12. gr. jafnréttislaga og 15. – 17. gr. Sveitarfélaginu ber auk þess sem þjónustuveitenda að uppfylla 17. gr. jafnréttislaga og 22. og 23. gr. t.d. vegna skólastarfs sem og íþrótta- og tómstundastarfs. Allar deildir, svið og stofnanir sveitarfélagsins skulu taka mið af jafnréttisáætluninni.

## Stefna og aðgerðaáætlun

Stefna Skútustaðahrepps er að vinna gegn allri mismunun, að tryggja jafnan rétt óháð kyni, kynhneigð, uppruna, þjóðernis, litarháttar, trúarbragða, stjórnmalaskoðana, aldurs, efnahags, ætternis, fötlunar, heilsufars eða annarrar stöðu.

Markmið jafnréttisáætlunarinnar er að stuðla að jafnri stöðu kvenna og karla í Skútustaðahreppi og jöfnum möguleika kynjanna til að nýta sér það lagalega jafnrétti sem er til staðar. Þetta á við um menntun, atvinnulíf og félagslíf. Það er stefna Skútustaðahrepps að kynin njóti sömu tækifæra, að tryggja það að kynin fái sömu laun fyrir sömu vinnu og hafi sömu réttindi og sömu möguleika til áhrifa í samfélaginu. Jafnréttisáætlun Skútustaðahrepps byggir á jafnræðisreglu stjórnarskrárinnar, lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008.

Kjörnum fulltrúum, nefndafólki sem og stjórnendum og starfsfólki sveitarfélagsins ber að fara eftir jafnréttisstefnunni og vinna að framgangi hennar.

Stjórnendur og starfsmenn Skútustaðahrepps bera ábyrgð á að tryggja að jafnrétti allra sé virt innan stjórnkerfis sveitarfélagsins, á vinnustöðum þess og í þjónustu, enda sé þeim gert það kleift með fjármagni og fræðslu á sviði jafnréttismála. Stjórnendur bera ábyrgð á því að unnið sé markvisst gegn fordómum og staðalímýndum innan þjónustustofnana og gagnvart notendum þjónustunnar.



## Launajafnrétti

Við ákvörðun launa og annarra starfskjara, úthlutun verkefna, tilfærslur í störfum og uppsagnir skal þess gætt að mismuna ekki eftir kynferði sbr. 19. gr. laga nr. 10/2008. Því skal leitast við að meta jafnt mismunandi starfssvið, reynslu og menntun karla og kvenna. Gæta skal þess að konur og karlar njóti að öllu leyti sambærilegra kjara og starfsaðstæðna með vísan í 25. og 26. gr. laga um jafna stöðu og rétt kvenna og karla nr. 10/2008.

Gæta þarf sérstaklega að erlendu starfsfólki að því sé tryggð sömu laun og íslenskt starfólk með sömu menntun og reynslu. Við gerð verksamninga eða kaupsamningar á eignum, skal aðalverktaki gangast undir ábyrgð á öllum starfsmönnum sínum og starfmönnum undirverktaka að farið sé eftir gildandi kjarasamningum á Íslandi.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Tryggja launajafnrétti og að allar launaákvörðanir séu gegnsæjar, málefnalegar, skjalfestar og rekjanlegar	Greina laun og fríðindi starfsmanna til að kanna hvort um kynbundinn launamun er að ræða. Leiðréttu launin ef fram kemur óútskýranlegur t.d. munur á launum kvenna og karla.	Sveitarstjóri	Launagreining og greining á yfirvinnu og akstursgreiðslum unnin
Að konur og karlar fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.	Marka stefnu í jafnlaunamálum og sveitarfélagið fái jafnlaunavottun samkvæmt lögum. Stefnan kynnt fyrir starfsfólki.	Sveitarstjóri, skrifstofustjóri, forstöðumenn	Lokið í árslok 2019.

## Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun

Störf sem laus eru til umsóknar skulu standa opin jafnt konum sem körlum sbr. 20. gr. jafnréttis laga. Auglýsing skal vera aðgengileg öllum og konur og karlar hvött til að sækja um. Í ákveðnum starfsgreinum hjá Skútustaðahrepp eru störf kynjaskipt. Til að jafna kynjahlutfallið í starfsgreinunum skal það kynið sem er í minnihluta ganga fyrir við ráðningar þegar umsækjendur eru taldir jafn hæfir.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Jafna hlutfall kynjanna í stjórnunarstöðum og í ákveðnum starfsgreinum hjá sveitarfélaginu þar sem störf eru kynjaskipt.	1 ) Taka saman lykilupplýsingar um fjölda stjórnenda eftir kyni innan ákveðinna starfsgreina og bregðast við kynjahalla eftir því sem við á. 2 ) Taka saman lykilupplýsingar um kynjahlutfall eftir starfsgreinum og bregðast við. 3 ) Niðurstöður vinnustaðagreiningar nýttar til að fylgjast með að karlar og konur séu að fá jöfn tækifæri til endurmenntunar og starfsþjálfunar.	Sveitarstjóri, skrifstofustjóri, formaður velferðar og menningarmála-nefndar..	Upplýsingar teknar saman árlega fyrir 1. desember.
Að laus störf hjá sveitarfélaginu standi opin bæði konum og körlum.	Í starfsauglýsingum er það kyn sem hallar á í starfsmannahópnum sérstaklega hvatt til að sækja um þar sem tilgangurinn er að stuðla að jafnari kynjaskiptingu innan starfsgreinarinnar.	Forstöðumenn	Alltaf þegar starf er auglýst laust til umsóknar.

## Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Skútustaðahreppur leitast eftir að gera starfsmönnum sínum kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu. Miða skal að því að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma, þar með talið að starfsmönnum sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingarorlof, að boðið sé uppá eins og mögulegt er hlutastörf, tilfærslu í starfi eða leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduaðstæðna. Skal þetta sérstaklega tekið fram í Mannauðsstefnu sveitarfélagsins.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Auka sveigjanleika í starfi og mæta þörfum starfsfólks fyrir tímabundinn sveigjanleika vegna aðstæðna í einkalífi. Jafnframt að ýta undir jafna þátttöku kynjanna hvað varðar umönnun veikra barna og nýtingu fæðingarorlofs	Stjórnendur hvetji karla markvisst til að nýta rétt sinn til fæðingarorlofs og til að vera heima hjá veikum börnum til jafns á við konur.	Forstöðumenn og sveitarstjóri	Uppfæra Mannauðsstefnu þar sem þetta er inni. Bæta inn í eyðublað vegna starfsmanna-samtala.
Að vera fjölskylduvænn vinnustaður. Að koma á kerfi sveigjanlegs og fyrirsjáanlegs vinnutíma.	Kynna kerfi sveigjanlegs vinnutíma og stefnu sveitarfélagsins hvað varðar samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs	Sveitarstjóri, forstöðumenn	Kynning í september ár hvert.

## **Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni**

Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og kynbundið ofbeldi er með öllu óheimilt á vinnustöðum Skútustaðahrepps. Varðandi skilgreiningu á kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og kynbundnu ofbeldi er vísað til 2. gr. jafnréttislaga og 22. gr. jafnréttislaga.

**Einelti:** Ámælisverð eða síendurtekin ótilhlýðileg háttsemi, þ.e. athöfn eða hegðun sem er til þess fallin að niðurlægja, gera lítið úr, móðga, særa, mismuna eða ógna og valda vanlíðan hjá þeim sem hún beinist að.

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

**Kynbundin áreitni:** Hvers kyns ósanngjörn og/eða móðgandi hegðun, sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk og hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess sem fyrir henni verður og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin. Áreitnin getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn.

**Kynferðisleg áreitni:** Hvers kyns ósanngjörn og/eða móðgandi kynferðisleg hegðun sem er í óþökk og hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess sem fyrir henni verður og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin. Áreitnin getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn. Eitt tilvik getur talist kynferðisleg áreitni ef það er alvarlegt. Hér er ekki átt við skoðanaágreining eða hagsmunaárekstur sem kann að rísa á vinnustað milli stjórnanda og starfsmanns eða tveggja eða fleiri starfsmanna enda leiði slíkur skoðanaágreiningur eða hagsmunaárekstur ekki til þeirrar háttsemi sem lýst er hér að framan.

Stjórnendur bera ekki aðeins ábyrgð á störfum starfsfólks heldur einnig á því að grundvallarreglur samskipta á vinnustað séu virtar. Nýjum starfsmönnum er kynnt stefna og viðbragðsáætlun Skútustaðahrepps strax við upphaf starfs en þær eru að finna í Mannauðsstefnu sveitarfélagsins. Stefnan og viðbragðsáætlunin eru rifjaðar upp reglulega, Skútustaðahreppur miðar við að farið sé yfir viðbragðsáætlunina á tveggja ára fresti. Yfirmaður mun grípa til aðgerða gagnvart starfsmönnum sem leggja aðra í einelti, t.d. með áminningu, tilflutningi í starfi eða uppsögn. Alvarleg atvik verða hugsanlega kærð að höfðu samráði við þolanda. Gerandi verður látinn axla ábyrgð.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
<p>Allir séu upplýstir</p> <p>Að kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni sé ekki liðin á vinnustaðnum.</p> <p>Að viðbragðsáætlun sem tekur á kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni sé til fyrir vinnustaðinn.</p> <p>Viðbragðsáætlunin skal byggja á reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum</p>	<p>Rifja upp stefnuna og viðbragðsáætlun.</p> <p>Fræðsla um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni fyrir starfsfólk.</p> <p>Viðbragðsáætlunin kynnt fyrir nýju starfsfólki</p> <p>Endurskoða viðbragðsáætlun sem inniheldur verklagsreglur og tekur til forvarna reglulega.</p>	<p>Sveitarstjóri</p> <p>Sveitarstjóri, forstöðumenn</p> <p>Sveitarstjóri, forstöðumenn</p> <p>Sveitarstjóri</p>	<p>Yfirfara og kynna árlega í tengslum við sameiginlegan starfsmannadag</p>

### **Afnám staðalímynda**

Í staðalímyndum felast einfaldaðar og einsleitar skoðanir um hóp af fólki. Þær eru oft, en þó ekki alltaf, neikvæðar og geta verið byggðar á fordómum. Mikilvægt er að haldið sé á lofti jákvæðum kynjaímyndum og fordæmum samhliða því sem unnið er gegn fordómum, háttsemi, málfari og myndmáli sem byggir á hugmyndum um æðri og óæðri stöðu annars kynsins eða á staðalímyndum fyrir hlutverk karla og kvenna.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Afnám staðalímynda	Starfsfólki, sveitarstjórn og nefndafólki verði veitt fræðsla um staðalímyndir	Sveitarstjóri	Á sameiginlegum starfsmannafundi og í upphafi hvers kjörtímabils

## Menntun og uppeldi

Fræðsla um jafnréttismál skal veitt á öllum skólastigum þar sem áhersla skal lögð á að búa bæði kynin undir jafna þátttöku í samfélaginu, í samræmi við 23. gr. jafnréttislaga.

Gæta skal kynjasjónarmiða í allri stefnumótun og áætlanagerð í skóla- og uppeldisstarfi, þar á meðal íþróttá- og tómstundastarfi.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
<p>Kynjasambættingar skal gætt í öllu skólastarfi.</p> <p>Bæði kynin verði búin jafnt undir virka þátttöku í samfélaginu, fjölskyldulífi og atvinnulífi.</p> <p>Að styrkja jákvæða kynimynd stúlkna og pilta og vinna gegn skaðlegum áhrifum klámvæðingar, kynbundinnar og kynferðislegrar áreitni.</p> <p>Að skipuleggja félags- og tómstundastarf með þarfir og hagsmuni beggja kynja í huga.</p>	<p>Þess skal sérstaklega aðgætt að kennslu- og námsgögn sé þannig gerð að kynjum sé ekki mismunað.</p> <p>Sjálfstyrking verði hluti af námi á öllum skólastigum.</p> <p>Að í náms- og starfsfræðslu verði lögð áhersla á að kynna báðum kynjum störf sem hingað til hefur verið litið á sem hefðbundin kvenna- eða karlastörf.</p> <p>Í íþróttá- og æskulýðsstarfi bæjarins er kynjum ekki mismunað.</p>	Skólastjórnendur leik- grunn- og forsvarsmenn Mývetnings	Árvisst.

## Unnið gegn mismunun á vinnustöðum og möguleikar fólks með mismunandi starfsgetu auknir

Markvisst verði unnið gegn allri mismunun á vinnustöðum sveitarfélagsins, m.a. með því að tryggja framboð starfa, vinnufyrirkomulag, vinnutíma og starfsaðstöðu sem hentar fólki með mismunandi starfsgetu í samræmi við lög nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Fólk með mismunandi starfsgetu verði gert kleift að starfa hjá Skútustaðahreppi	Samstarf við Virk	Sveitarstjóri og stjórnendur	Fundað með Virk einu sinni á ári



## Áhersla er lögð á samþættingu kynjasjónarmiða í öllu starfi sveitarfélagsins.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Tryggt verði að samþætting jafnréttissjónar miða eigi sér stað í allri stefnumótun áætlanagerð og þjónustu sveitarfélagsins	Í upphafi fjárhagsáætlunargerðar sé ávallt horft til kynjasjónarmiða. Í erindibréfum nefnda sé vakin athygli á jafnréttisstefnu sveitarfélagsins	Sveitarstjóri, formenn nefnda og forstöðumenn	Í upphafi fjárhagsáætlunargerðar. Erindisbréf endurskoðuð í upphafi hvers árs.

### **Eftirfylgni**

Mikilvægt er að verkefnum jafnréttisáætlunarinnar sé fylgt eftir. Sveitarstjóri skal fara yfir niðurstöður allra verkefnanna árlega með stjórnendum og kynna niðurstöður fyrir sveitarstjórn, þ.e. hvað gekk vel og hvað betur má fara. Þannig verður jafnréttisáætlunin lifandi plagg og líklegri til að skila raunverulegum árangri.

*Jafnréttisáætlunin var samþykkt í sveitarstjórn Skútustaðahrepps 27. mars 2019*