



## Jafnréttisáætlun Skaftárhrepps 2018-2022

Markmið jafnréttisáætlunar Skaftárhrepps er að jafna stöðu og jafna rétt kvenna og karla í allri starfsemi sveitarfélagsins. Áætlunin byggir á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 og ber sveitarstjórn Skaftárhrepps ábyrgð á að áætluninni í heild sé framfylgt. Í jafnréttisáætluninni felst jafnframt viðurkenning á því að nauðsynlegt sé að grípa til sérstakra aðgerða til að raunverulegt jafnrétti kynjanna náist.

Sveitarstjórn lítur svo á að stjórnunarhæfileikinn sé ekki kynbundinn og verði ekki metinn út frá kynferði. Hverjum manni ber að stuðla að því að jafnréttisáætlun sé haldin m.a. með því að koma fram við starfsmenn, starfsumsækjendur og viðskiptavinum af óhlutdrægni.

Allar stofnanir sveitarfélagsins skulu taka mið af jafnréttisáætluninni.

Stjórnendur og starfsmenn Skaftárhrepps bera ábyrgð á því að gæta jafnréttis kynja innan stjórnkerfis sveitarfélagsins.

### Jafnréttisnefnd

Hlutverk jafnréttisnefndar er stefnumótun, stjórn og samræming á jafnréttismálum sveitarfélagsins. Jafnréttisnefnd starfar í umboði sveitarstjórnar Skaftárhrepps og er ráðgefandi í málefnum er varða jafnrétti kvenna og karla og hefur frumkvæði að sérstökum aðgerðum til að tryggja jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Jafnréttisnefnd getur kallað eftir upplýsingum um stöðu kvenna og karla innan sérstakra málaflokka frá nefndum og stofnunum sveitarfélagsins. Meti jafnréttisnefnd stöðuna svo að fengnum upplýsingum, að um mismun kynja sé að ræða skal hún gera athugasemd við sveitarstjórn eða viðkomandi forstöðumann.

### Nefndir og ráð

Við skipan í nefndir, ráð og stjórnir á vegum sveitarfélagsins skal gæta þess að hlutföll kynja séu sem jöfnust og ekki lægri en 40% hjá því kyni sem hallar á þegar fleiri en 3 eiga sæti í viðkomandi nefnd. Þannig verði tryggt jöfn áhrif karla og kvenna við ákvarðanatöku og stefnumótun í sveitarfélaginu. Þetta gildir einnig um stjórnir opinberra hlutafélaga og fyrirtækja sem sveitarfélagið er aðaleigandi að. Komi í ljós við úttekt að hlutfall kynja í nefndum, ráðum og stjórnnum sveitarfélagsins sé á svig við þessa áætlun skal sveitarstjórn vinna að því að tilnefna nýja fulltrúa verði því komið við. Heimilt er að víkja frá þessum skilyrðum þegar hlutlægar ástæður leiða til þess að ekki er mögulegt að tilnefna bæði karl og konu. Skal þá sveitarstjórn rökstyðja ástæður þess.

<i>Aðgerð</i>	<i>Ábyrgð</i>	<i>Tímarammi</i>
<i>Gera skal úttekt að lágmarki á fjögurra ára fresti.</i>	<i>Jafnréttisnefnd</i>	<i>Fyrsta könnun 01.05.2020</i>

<i>Ef hlutfall kynja í nefndum, ráðum og stjórnnum sveitarfélagsins uppfyllir ekki 15. gr. jafnréttislaga skal nefndarskipanin endurskoðuð.</i>	<i>Sveitarstjórn</i>	
---	----------------------	--

### Kynjasambætting

Sjónarmiða kynjasambættingar skv. 2. gr. nr. 10/2008 skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð sveitarfélagsins. Hið sama gildir um alla ákvarðanatöku innan sveitarfélagsins. Með því er átt að jafnrétti sé ekki nálgast sem sértækt viðfangsefni, sem höfði eingöngu til kvenna, heldur sem réttlætismál fyrir bæði kynin.

<i>Aðgerð</i>	<i>Ábyrgð</i>	<i>Tímarammi</i>
<i>Við alla ákvarðanatöku Fræðsla til stjórnenda um kynjasambættingu</i>	<i>Sveitarstjórn og sveitarstjóri</i>	<i>2018-2022</i>

### Launajafnrétti - jafnlaunastefna

Við ákvörðun launa og annarra starfskjara, úthlutun verkefna, tilfærslur í störfum og uppsagnir skal þess gætt að mismuna ekki eftir kynferði 19. gr. laga nr. 10/2008. Gæta skal þess að konur jafnt sem karlar njóti að öllu leyti sambærilegra kjara og starfsaðstæðna. Markmið sveitarfélagsins er að ekki mælist kynbundin launamunur, en að munurinn sé þó aldrei meir en  $\pm 2\%$ . Sveitarfélagið vinni að því að jafna stöðu kynjanna og stuðlað að því að störf flokkist ekki í sérstök kvenna- og karlastörf. Sveitarfélagið skuldbindur sig til að fylgja öllum lagalegum kröfum og öðrum kröfum sem gilda um þá meginreglu að greiða skuli sömu laun fyrir jafnverðmæt störf. Ef upp kemur óútskýrður kynbundin launamunur skuldbindur sveitarfélagið sig til að bregðast við með stöðugum umbótum og eftirliti.

<i>Aðgerð</i>	<i>Ábyrgð</i>	<i>Tímarammi</i>
Greina árlegan launamun	Sveitarstjóri	Lokið í lok mars ár hvert
Leiðrétta laun ef í ljós kemur óútskýranlegur launamunur	Sveitarstjóri	Í framhaldi af greiningu launa í lok mars ár hvert
Ljúka jafnlaunavottun	Sveitarstjóri, forstöðumenn stofnanna og jafnréttisnefnd	Fyrir lok mars 2020

### Ráðningar og laus störf

Vinna skal markvisst að því að reyna að hafa áhrif á kynjaskiptingu vinnustaða og taka fram að störf standi opin jafnt konum og körlum. Á þeim vinnustöðum þar sem annað kynjanna er ráðandi skal koma fram hvatning til þess kyns sem er í minnihluta í viðkomandi starfsgrein að sækja um laus störf. Halda skal í heiðri þeirri reglu að þeir sem ráðnir eru uppfylli þær

faglegu kröfur sem gerðar eru til starfsins. Það kyn sem er í minnihluta skal að jafnaði ganga fyrir við ráðningar í störf þegar umsækjendur eru jafnhæfir.

<b>Aðgerð</b>	<b>Ábyrgð</b>	<b>Tímarammi</b>
Árleg samantekt á á kynjahlutföllum í öllum starfshópum.	Sveitarstjóri og forstöðumenn stofnana	mars ár hvert.
Tryggja að öll störf sem losna standi öllum opin, á tillits til kyns, aldurs og þjóðernis	Sveitarstjóri og forstöðumenn stofnana	Viðvarandi verkefni

### Starfsþjálfun og endurmenntun

Með vísan í 20. gr. nr. 10/2008 skal tryggja að konur og karlar njóti sömu möguleika til endurmenntunar og starfsþjálfunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi.

<b>Aðgerð</b>	<b>Ábyrgð</b>	<b>Tímarammi</b>
Árleg greining á sókn kvenna og karla í sambærilegum störfum í endurmenntunarnámskeið og starfsþjálfun.	Sveitarstjóri og forstöðumenn stofnana	mars ár hvert.

### Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Starfsfólki sveitarfélagsins skal eins og kostur er gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu. Starfsfólk skal eftir því sem við verður komið eiga kost á sveigjanlegum vinnutíma/og eða breyttum starfshlutföllum. Þetta á einnig við þegar starfsmenn koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduáðstæðna. Hvatt skal til þess að báðir foreldrar nýti sér rétt til fæðingarorlofs og skipti með sér veikindadögum barna sinna.

<b>Aðgerð</b>	<b>Ábyrgð</b>	<b>Tímarammi</b>
Starfsmenn verði hvattir til að skipuleggja tímanlega töku foreldraorlofs. Könnun gerð í starfsmannaviðtölum á upplifun starfsfólk á samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.	Sveitarstjóri, skrifstofustjóri og forstöðumenn stofnana	Eftir því sem við á hverju sinni. Starfsmannaviðtöl einu sinni á ári.

### Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni

Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og/eða kynferðisleg áreitni verður aldrei liðin á vinnustöðum sveitarfélagsins. Starfsmenn sveitarfélagsins og forsvarsmenn íþrótta- og

æskulýðsstarfs bera ábyrgð á að þess sé gætt að starfsfólk, nemar, iðkendur og aðrir notendur verði ekki fyrir kynferðislegri áreitni né kynbundinni áreitni eða ofbeldi. Sé yfirmanni eða trúnaðarmanni gert viðvart um slíka hegðun, ber viðkomandi, í samráði við yfirmann, að binda endi á hana. Ef yfirmaður er kærður vegna meintrar kynferðislegrar eða kynbundinnar áreitni eða ofbeldi verður hann vanhæfur til að ákvarða um vinnuskilyrði kæranda á meðan á rannsókn málsins stendur yfir og skal næsti yfirmaður taka ákvarðanir er varða kæranda skv. 22. gr. nr. 10/2008.

<i>Aðgerð</i>	<i>Ábyrgð</i>	<i>Tímarammi</i>
Starfsmenn sveitarfélagsins fá fræðslu um hvað felst í kynferðislegri eða kynbundinni áreitni eða ofbeldi og hvert beri að leita ef slíkt kemur upp. Leiðbeiningar um viðbrögð við einelti, kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni á vinnustöðum – forvarnir og viðbrögð verði kynntar fyrir öllum starfsmönnum sveitarfélagsins.	Jafnréttisnefnd, sveitarstjóri og forstöðumenn stofnana	febrúar árlega

### Uppeldis- og tómstundastarf

Kynjasamþættingar skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skóla og uppeldisstarfi, þar á meðal í íþrótt- og tómstundastarfi. Gæta þarf að námsefni feli ekki í sér kynjamismunun sbr. 23. gr. nr. 10/2008 og vinna að því að undirbúa bæði kynin undir jafna þátttöku í samfélaginu, s.s. í fjölskyldu og atvinnulífi. Stjórnendur skólastofnana eru hvattir til að vinna markvisst að eflingu fræðslu um jafnréttismál í skólastarfinu og kynna öll störf í náms- og starfsfræðslu jafnt fyrir báðum kynjum.

<i>Aðgerð</i>	<i>Ábyrgð</i>	<i>Tímarammi</i>
Gæta að því að námsefni feli ekki í sér kynjamismunun. Markviss kynning á jafnrétti í leik- og grunnskóla. Gerð jafnréttisáætlunar.	Fræðslunefnd og stjórnendur skólastofnanna.	20. ágúst ár hvert.

### Endurskoðun og kynning

Jafnréttisáætlunin skal vera aðgengileg á vefsíðu sveitarfélagsins [www.klaustur.is](http://www.klaustur.is) og send inná hvert heimili, fyrirtæki og stofnanir Skaftárhrepps.

Áætlunina skal endurskoðuð eftir þörfum og alltaf í upphafi hvers kjörtímabils.

Samþykkt í sveitarstjórn Skaftárhrepps 14. janúar 2016.

Endurskoðuð áætlun samþykkt í sveitarstjórn Skaftárhrepps 14.janúar 2020