

Jafnréttisáætlun Fljótsdalshéraðs - Framkvæmdaáætlun 2016-2019

Stjórnkerfið

Verkefni	Leiðir að markmiði	Tímasetning	Ábyrgðaraðili	Staða verkefnis	Árangursmælikvarðar
a. Við skipan í nefndir, ráð og stjórnir á vegum sveitafélagsins skal þess gætt að hlutfall kynjanna sé sem jafnast og ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða.	Flokkar sem eiga aðild að bæjarstjórn gæta þess að kynjahlutfallið sé jafnt þegar tilnefnt er í nefndir, ráð og stjórnir.	Í upphafi hvers kjörtímabils og á því miðju.	Bæjarstjórn	Farið yfir þetta með nefndum. Hlutfall kvenna er nú um 40%	Úttekt að lágmarki á tveggja ára fresti. Kynjahlutfall kjörinna fulltrúa í nefndum og ráðum
b. Jafnréttissjónarmið verði eðlilegur hluti starfsemi sveitarfélagsins og skal jafnréttisáætlun Fljótsdalshéraðs höfð að leiðarljósi við gerð áætlana og stefnumótunarvinnu. Í starfsáætlunum sé tekið tillit til kynja- og jafnréttissjónarmiða.	Allir vinnustaðir sveitarfélagsins sem eru með 25 starfsmenn eða fleiri skulu gera jafnréttisáætlanir í samræmi við jafnréttislög. Áætlanirnar skulu vera aðgerðarbundnar. Boðið verði upp á fræðslu um kynja- og jafnréttissjónarmið fyrir þá aðila sem vinna að starfsáætlunum.	Lok árs 2016	Jafnréttisnefnd. Deildarstjórar /fulltrúar sviða	Haldinn kynningarfundur fyrir forstöðumenn og deildarstjóra. 11. nóv. Fá skapalón fyrir skólana að framkv. áætl. Maí 2019 - Áætlanir til fyrir skólana en ekki framkvæmdaáætlun	Hlutfall vinnustaða sem skila áætlunum

Verkefni	Leiðir að markmiði	Tímasetning	Ábyrgðaraðili	Staða verkefnis	Árangursmælikvarðar
c. Stofnanir Fljótshéraðs skulu á hverju fjögurra ára kjörtímabili setja fram framkvæmdaáætlun sem segir til um hvernig viðkomandi stofnun ætli að útfæra jafnréttisáætlun sinnar stofnunar eða ef það á við jafnréttisáætlun Fljótshéraðs.	Allir forstöðumenn fá kynningu á jafnréttisáætlun sveitafélagsins og verkfæri og tækifæri til að vinna framkvæmdaáætlun fyrir sinn vinnustað.	Október 2017.	Starfsmaður jafnréttisnefndar	Senda link á jafnr.áætl. v. Forstöðumanna og nefnda. Óska eftir framkv. áætlun. Hanna Björk hélt peppfund fyrir skóla í nóv. 2017	Hlutfall vinnustaða sem skila áætlun
d. Í opinberri hagskýrslugerð um einstaklinga og í viðtals- og skoðanakönnunum skal greint á milli kynja við söfnun gagna, úrvinnslu þeirra og birtingu upplýsinga nema sérstakar ástæður, svo sem persónuverndarhagsmunir, mæli gegn því. Þá skulu upplýsingar um launakjör allra starfsmanna sveitafélagsins greindar eftir kyni þar sem því verður við komið.	Það má t.d. gera með þeim hætti að þau forrit sem notuð eru við hverskyns skráningu séu þannig úr garði gerð að hægt sé að nýta þau við öflun tölulegra upplýsinga er varða kyn, aldur og svo framvegis. Með þessu móti safnast gagnlegar upplýsingar um stöðu kynjanna í sveitarfélaginu án þess að þörf sé á að gera sérstakar úttektir.	Október 2016 verði úttekt á möguleikum á breytingum forrita lokið. Endurskoðuð tímasetning: vor 2020 eftir sameiningu sveitafélaga komi hún til	Starfsmaður jafnréttisnefndar, fjármálastjóri	Alltaf í gangi. Var rætt á fræðsludegi 2016 og farið yfir kynjaða áætlanagerð. Lagður fram listi um kyn og aldur starfsmanna	Auðvelt aðgengi upplýsinga um stöðu kynjanna



<p>e. Gert er ráð fyrir að jafnlaunakerfið sé rýnt einu sinni á hverju kjörtímabili af úttektaraðila, en innri úttektir gerðar árlega samkvæmt innri úttektaáætlun. Til staðar verði aðgerðaáætlun til að ná settum jafnlaunamarkmiðum.</p>	<p>Gerðar verði úttektir á mögulegum launamun kynjanna og unnið að úrbótum ef úttektin leiðir í ljós að óútskýrður launamunur sé fyrir hendi. Aflað skal gagna um lagalegar kröfur og aðrar kröfur er varða jafnréttis- og jafnlaunamál. Skipa skal fulltrúa til að skila skýrslum til bæjaráðs og bæjarstjórnar um jafnlaunakerfið.</p>	<p>Skipulögð rýni fari fram á öðru ári hvers kjörtímabils</p>	<p>Bæjarstjóri og starfsmaður jafnréttisnefndar</p>	<p>Gerð jafnlaunaúttektar er í vinnslu 2018. Fer til vottunar á árinu 2019.</p>	<p>Að launamunur verði innan eðlilegra vikmarka</p>
---	--	---	---	---	---

Starfsfólk

Verkefni	Leiðir	Tímasetning	Ábyrgðaraðili	Staða verkefnis	Árangursmælikvarðar
a. Í auglýsingu um starf hjá Fljótshéraðs skal koma fram hvatning þess efnis að konur jafnt og karlar sækji um starfið.	Vitnað verði til jafnréttisáætlunar í auglýsingum um laus störf þar sem hallar á annað kynið og vakin athygli á því markmiði að jafna kynjaskiptingu innan starfsgreina. Forstöðumönnum stofnana og stjórnendum innan þeirra verður kynnt þetta ákvæði sérstaklega. Jafnréttisnefnd mun í samráði við Jafnréttisstofu standa fyrir fræðslu um jafnréttismál fyrir umrædda stjórnendur.	Alltaf	Yfirmenn sem koma að ráðningum	Alltaf í gangi. Send út ábending til forstöðum. 23.08.16.	Hlutfall auglýsinga þar sem þetta kemur fram
b. Jafnréttissjónarmið skulu metin til jafns við önnur sjónarmið þegar ráðið er í starf hjá Fljótshéraði.	Forstöðumenn og starfsmannastjóri skulu sjá til þess að í ráðningarferlinu sé tekið tillit til jafnréttissjónarmiða þannig að ef karl og kona eru metin jafnhæf í starfið, þá sé ráðinn aðili af því kyni sem á hallar á vinnustaðnum.	Alltaf	Starfsmanna- stjóri, yfirmenn sem koma að ráðningum og jafnréttisnefnd	Alltaf í gangi	Kynjahlutfall starfsmanna
c. Launaleynd verði ekki viðhöfð og markvisst verði farið yfir launakerfi m.t.t. þess að tryggja að laun kvenna og karla séu í samræmi við jafnréttislög. Kynbundinn launamunur innan	Gerðar verði launagreiningar hjá öllu sveitarfélaginu og mældur launamunur karla og kvenna. Skoðuð er dreifing launa í starfshópum með sömu eða jafnverðmætum störfum. Komi í ljós óútskýrður launamunur hjá	Einu sinni á hverju kjörtímabili. (næst 2019)	Bæjarráð, ásamt starfsm.stjóra, yfirm.stofnanna og jafnréttisn.	Maí 2019, launagreining fyrir október 2018 tilbúin, eftir að fara í rýni stjórnenda.	Niðurstaða launakannana



Verkefni	Leiðir	Tímasetning	Ábyrgðaraðili	Staða verkefnis	Árangursmælikvarðar
sveitarfélagsins að teknu tilliti til inntaks starfa og annarra atriða sem tilgreind eru í Jafnlaunakerfi verði innan vikmarka (nú 3,5%).	<p>einum eða fleiri starfshópum skal skoða málið nánar með viðkomandi yfirmanni. Borin eru kennsl á frábrigði í launum og þau tilvik eru skoðuð sérstaklega og skrifleg skýring gerð á frábrigðum.</p> <p>Mögulega er málefnaleg skýring á frábrigðum í launum. Ef svo er, þá þarf að rita hana og skjalfesta hana í Launakerfi ásamt öðrum skjölum um kjör starfsmanns. Málefnalegar skýringar geta verið: Breytingar á starfi og laun aðlöguð eftir tilgreindan tíma; Starfslok á næstu 12 mánuðum</p> <p>Ef ekki er um að ræða málefnalega skýringu á frábrigðum í launum, þá skal leggja mat á hvort þörf er á launabreytingu og umfangi hennar. Fari svo að þörf er á launabreytingu hjá einum eða fleiri starfsmönnum, skal breytingin framkvæmd eins fljótt og unnt verður. Rita þarf skriflega skýringu og skal hún skjalfest í Launakerfi sveitarfélagsins ásamt öðrum gögnum um kjör starfsmanns.</p>				

Verkefni	Leiðir	Tímasetning	Ábyrgðaraðili	Staða verkefnis	Árangursmælikvarðar
d. Sí- og endurmenntun starfsmanna Fljótshálsa skal taka mið af 20. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.	Greina þörf fyrir fræðslu til þeirra sem koma að launaákvörðunum. Í starfsmannaviðtölum verði spurt út í þátttöku í sí- og endurmenntun og starfsmenn hvattir til menntunar óháð kyni.	Alltaf	Starfsmannastjóri og stjórnendur	Alltaf í gangi	Könnun meðal starfsmanna
e. Fljótshálsa leggur áherslu á ánægju og vellíðan starfsmanna á vinnustað. Mikilvægt er því að starfsfólk Fljótshálsa njóti sveigjanleika vegna samræmingar starfs- og fjölskylduábyrgðar.	Allir foreldrar eru hvattir til að nýta fæðingarorlof og til að skipta með sér heimaveru vegna veikinda barna. Gerð verði könnun á starfsánægju á völdum sviðum/deildum. Þá verði einnig könnuð nýting starfsmanna sem starfa hjá sveitarfélaginu á fæðingarorlofi.	Könnun 2017 og að jafnaði einu sinni á hverju kjörtímabili.	Stjórnendur, starfsmannastjóri, jafnréttisnefnd	Mái 2019, starfsmannakönnun hefur farið fram. Eftir að kynna niðurstöður	Niðurstaða kannana á starfsánægju starfsmanna og nýtingu fæðingarofs.

Áreitni, ofbeldi og einelti

Verkefni	Leiðir	Tímasetning	Ábyrgðaraðili	Staða verkefnis	Árangursmælikvarðar
a. Fljótshérað geri sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og skjólstæðingar verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni, kynferðislegri áreitni og einelti á vinnustað, stofnun í félagsstarfi eða skólum.	Halda námskeið fyrir yfirmenn og trúnaðarmenn á vinnustöðum um einelti, andlegt og félagslegt vinnuumhverfi og kynferðislega áreitni. (Vinnueftirlitið) Gerð verði aðgerðaáætlun um viðbrögð við kynbundnu ofbeldi og einelti.	Námskeið í janúar eða febrúar 2017 og aðgerðaáætlun í maí 2017.	Jafnréttisnefnd, starfsmanna-stjóri	Fundur haldinn 8. des. 2017 þangað kom fulltr. Vinnueftirlitsins og hélt fyrirlestur. Aðgerðaáætlun samþ. 2018	

Þjónusta

	Leiðir	Tímasetning	Ábyrgðaraðili	Staða verkefnis	Árangursmælikvarðar
a. Jafnréttisáætlanir verði gerðar fyrir alla skóla Fljótshéraðs	Allir forstöðumenn fá kynningu á jafnréttisáætlun sveitafélagsins. (td. á forstöðumannafundum)	Lok árs 2016	Skólastjórar, fræðslufulltrúar og jafnréttisnefnd	Endurskoðuð reglulega. Áætlanir liggja fyrir, en vantar framkvæmdaáætlanir	Hlutfall skóla sem skila áætlun
b. Menningarstofnanir hafi í huga að jafnréttis sé gætt við framboð og aðgengi að menningu.	Horfa til kynja- og jafnréttissjónarmiða við skipulagningu menningaratburða með það að markmiði að leita uppi hópa sem unnt er að höfða betur til.	Könnun gerð 2017.	Atvinnu-, menningar- og íþróttafulltrúi, forstöðumenn menningarstofnana, jafnréttisnefnd	Ólokið	Ánægjukönnun meðal íbúa.

	Leiðir	Tímasetning	Ábyrgðaraðili	Staða verkefni	Árangursmælikvarðar
c. Tekið skal mið af kynjasjónarmiðum við skipulag og framkvæmd frístundastarfs barna og unglunga.	Gerðar verði kannanir með jöfnu millibili á framboði og nýtingu íþrótt- og tómsundastarfs allra aldurshópa með tilliti til kynjasjónarmiða.	Fyrir lok árs 2017	Atvinnu-, menningar- og íþróttafulltrúi, menningar- og íþróttanefnd, forstöðumaður íþróttamannvirka, starfsmenn félagsmiðstöðva og jafnréttisn.	Ólokið Fékk tölur frá Reyni í haust og pantaði aftur nú í apríl 2018	Niðurstaða könnunar
d. Tekið skal mið af kynjasjónarmiðum við skipulag og framkvæmd tómsundastarfs eldri borgara.	Mikilvægt að framkvæma reglulegar kannanir meðal þátttakenda til að tryggja að markmiðið nái fram að ganga.	September annað hvert ár	Forstöðumaður félagsstarfs aldraðra Félagsmálanefnd.	Ólokið	Könnun meðal þátttakenda í félagsstarfi eldri borgara
e. Aðilar sem njóti aðstöðu eða annarra styrkja frá Fljótshéraði gæti þess að kynjum sé ekki mismunað í starfi þeirra.	Aðilar sem njóta styrkja frá bænum skulu skila inn kyngreindum upplýsingum með ársskýrslum.	Við afgreiðslu styrkja	Nefndir sem afgreiða styrki, framkvæmdastjórar sviða og fjármálastjóri	Í gangi árlega	Styrkur ekki greiddur út séu upplýsingar ekki veittar

	Leiðir	Tímasetning	Ábyrgðaraðili	Staða verkefnis	Árangursmælikvarðar
f. Unnið skal markvisst að því að auka jafnréttisvitund starfsfólks og kjörinna fulltrúa.	Veita fræðslu um jafnrétti og mikilvægi þess, meðal annars með námskeiðahaldi og/eða vinnustofum. Tryggja þátttöku fulltrúa úr jafnréttisnefnd og starfsmanns jafnréttisnefndar á Landsfundi jafnréttisnefnda ár hvert.	Um leið og símenntunar áætlanir liggja fyrir September ár hvert	Forstöðumenn og jafnréttisfulltrúi	Í gangi árlega. Kynningarf. var 11. nóv. 2017 Áætlað fyrir kostnaði vegna landsfundar í fjárh.áætl.	
g. Jöfnuð verði aðkoma kynjanna að umhverfis- og skipulagsmálum.	Starfsemi á sviði umhverfis- og skipulagsmála verði kortlögð með tilliti til aðkomu kynjanna að störfum og stefnumótun. Sú vinna verði höfð til hliðsjónar við kjör fulltrúa í þessar nefndir framvegis.	Árslok 2016	Bæjarstjórn, jafnréttisnefnd.	Nú eru 3 konur og 2 karlar í umhv. og framkv. nefnd.	Kynjahlutfall kjörinna fulltrúa í nefndum og ráðum ásamt kynjahlutfalli starfsmanna nefnda og ráða.

Skjal JK03 - Samþykkt í bæjarstjórn 8. maí 2019