

Jafnréttisáætlun Fljótshálfar



Efnisyfirlit

Inngangur.....	2
Jafnréttisnefnd.....	3
Jafnréttisáætlun Fljótsdalshéraðs 2015 – 2019	3
Meginforsendur	3
Leiðarljós.....	4
Hugmynda- og aðferðafræði.....	4
Kynjasambætting	4
Staðalímyndir.....	5
Jafnréttisráðgjöf og fræðsla til starfsfólks.....	5
Jafnréttisráðgjöf og fræðsla til íbúa	5
Stjórnkerfið	5
Nefndir, ráð og stjórnir	5
Starfs- og jafnréttisáætlanir	5
Hagskýrslugerð	6
Jafnlaunakerfi	6
Starfsfólk.....	7
Starfsauglýsingar.....	7
Ráðningar.....	7
Laun og kjör.....	7
Starfsþjálfun og endurmenntun.....	8
Samræming starfs og einkalífs	8
Áreitni, ofbeldi og einelti	9
Kynferðisleg áreitni og ofbeldi	9
Einelti	9
Þjónusta	10
Skólar	10
Menning.....	11
Íþróttir og tómstundir.....	11
Umhverfi og skipulag	11
Kynning og endurskoðun á jafnréttisstefnu Fljótsdalshéraðs	12
Kynning	12
Endurskoðun.....	12

Inngangur

Jafnréttisáætlun er gerð til að vekja athygli á rétti hvers einstaklings til jafnra tækifæra í lífinu, óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, skertrar starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitundar, kyneinkenna, kyntjáningar, holdafari, líkamsgerðar, heilsufars eða atgervis og að það sé hagur samfélagsins í heild að virðing sé borin fyrir hæfileikum allra jafnt.

Með jafnréttisáætluninni er farið að lögum 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla (hér eftir kölluð jafnréttislög), lögum 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði og kröfum úr ÍST 85:2012 jafnlaunastaðalinn. Í 12. gr. jafnréttislaga segir :

„Sveitarstjórnir skulu að loknum sveitarstjórnarkosningum skipa jafnréttisnefndir sem fjalla um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla innan viðkomandi sveitarfélags. Skulu nefndirnar vera ráðgefandi fyrir sveitarstjórnir í málefnum er varða jafnrétti kynjanna og fylgjast með og hafa frumkvæði að aðgerðum, þar með talið sértækum aðgerðum, til að tryggja jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla innan viðkomandi sveitarfélags.

Hver jafnréttisnefnd skal hafa umsjón með gerð jafnréttisáætlana til fjögurra ára, þar sem m.a. komi fram hvernig unnið skuli að kynjasambættingu á öllum sviðum ásamt framkvæmdaáætlun um það hvernig leiðrétt skuli mismun á stöðu kvenna og karla innan sveitarfélagsins. Jafnréttis-áætlanir skulu lagðar fram til samþykktar í viðkomandi sveitarstjórn eigi síðar en ári eftir sveitarstjórnarkosningar. Hver nefnd skal annað hvert ár afhenda Jafnréttisstofu skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála innan viðkomandi sveitarfélags.“

Jafnréttislögin gera einnig þær kröfur að í jafnréttisáætlunum sveitarfélaga komi fram hvernig skuli unnið að kynjasambættingu á öllum sviðum. Fljótsdalshérað 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 kynbundna og kynferðislega áreitni.

Sérstakar kröfur eru einnig gerðar til sveitarfélagsins vegna skólastarfs sem og íþróttá- og tólmstundastarfs. Að auki er stofnunum og fyrirtækjum þess þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn gert að setja sér sérstakar jafnréttisáætlanir í samræmi við 18. gr. jafnréttislaga.

Allar deildir, svið og stofnanir sveitarfélagsins skulu taka mið af jafnréttisáætluninni.

Jafnréttisnefnd

Jafnréttisnefnd hefur það hlutverk að móta stefnu sveitafélagsins í jafnréttismálum og að fylgja stefnunni eftir. Nefndin er skipuð samkvæmt 12. gr. jafnréttislaga. Hlutverk hennar er að fjalla um stöðu kynjanna innan sveitarfélagsins og vera ráðgefandi fyrir bæjarstjórn í þeim málefnum er varða jafnrétti kynjanna. Auk þessa að hafa frumkvæði að og fylgjast með aðgerðum til að tryggja jafna stöðu og jafnan rétt innan sveitarfélagsins. Annað hvert ár ber nefndinni að skila skýrslu um stöðu og þróun mála til Jafnréttisstofu.

Ekki er starfandi jafnréttisráðgjafi hjá Fljótshéraði. Í hans stað sjá formaður jafnréttisnefndar og starfsmaður hennar um framkvæmd og eftirfylgni jafnréttisáætlunar í samvinnu við nefndina og bæjaryfirvöld. Það er hlutverk jafnréttisráðgjafa eða staðgengils hans að veita ráðgjöf um samþættingu jafnréttisstarfs við starfsemi sveitarfélagsins, hafa umsjón með úttektum og rannsóknum á stöðu og kjörum kynjanna í bæjarkerfinu og í sveitarfélaginu. Það er einnig almennt hlutverk jafnréttisráðgjafa eða staðgengils hans að hafa umsjón með fræðslustarfi um jafnréttismál fyrir íbúa, bæjarstofnanir, stjórnendur, kjörna fulltrúa, starfsfólk Fljótshéraðs og að vera tengiliður við Jafnréttisstofu.

Nánar tiltekið eru helstu hlutverk þessi:

- Hafa eftirlit með stöðu jafnréttismála með hliðsjón af jafnréttisstefnu
- Taka reglulega saman upplýsingar um stöðu jafnréttismála
- Gera tillögur til úrbóta í jafnréttismálum
- Bregðast við ábendingum um brot á jafnréttislögum
- Sjá um kynningu á jafnréttisstefnu fyrir starfsmönnum
- Rýna og veita umsögn um skýrslur og úttektir sem við koma jafnréttismálum
- Hafi eftirlit með jafnréttisáætlunum og framkvæmdaáætlunum þeirra.

Jafnréttisáætlun Fljótshéraðs 2015 – 2019

Verkefni jafnréttisnefndarinnar eiga að miða að því að gera vitund um stöðu kynjanna að eðlilegum þætti daglegs lífs og starfs hjá sveitarfélaginu.

Allar stofnanir sveitarfélagsins taki mið af jafnréttisáætluninni. Hún kveður á um ábyrgð og áfanga sem ætlað er að tryggja framfylgd verkefna og eðlilega þróun og starf að jafnréttismálum.

Með jafnréttisáætluninni sýna bæjaryfirvöld vilja sinn til að gera allar kringumstæður í sveitarfélaginu sem hagstæðastar fyrir bæði kynin. Þar með er henni ætlað að koma öllum íbúum til góða og styðja þá ímynd að á Fljótshéraði sé að finna öll lífsins gæði.

Áætluninni er skipt upp í fjóra meginhluta sem varða stjórnslu sveitarfélagsins, hlutverk þess sem vinnuveitanda, ábyrgð þess í málum er varða áreitni, ofbeldi og einelti á vinnustað og hlutverk þess sem veitanda þjónustu.

Meginforsendur

Lýðræðislegt samfélag byggir á þeim grunni að allir skuli vera jafnir fyrir lögum og njóta mannréttinda án tillits til kynferðis, kynhneigðar, trúarbragða, stjórnmalaskoðana, uppruna, litarháttar, efnahags, ætternis, fötlunar, sjúkdóma eða annarrar stöðu.

Jafnrétti kynjanna er tryggt í jafnréttislögum en til að það nái fram að ganga verða konum og körlum að standa til boða sömu tækifæri til áhrifa, virðingar og þátttöku í samfélaginu, jafnt í opinberu lífi sem einkalífi.

Með því að stuðla að jafnrétti kynjanna er lagður grunnur að velferð einstaklinga, fjölskyldna, atvinnulífs og samfélagsins alls.

Reynsla og gildismat beggja kynja eru lýðræðinu mikilvæg og því er eðlilegt að þátttaka kynjanna í stefnumótun og ákvarðanatöku sé sem jöfnust og að sjónarmiðum og þörfum beggja kynja sé gert jafn hátt undir höfði, sbr. 17. gr. jafnréttislaga um kynjasambættingu.

Samfélagið þarf á starfskröftum kvenna og karla að halda til þess að tryggja hagvöxt. Það er sjálfsögð krafa að kynin beri úr bótum sömu laun fyrir sömu vinnu. Launajafnrétti kynjanna hefur auk þess bein áhrif á hag fjölskyldna og er því mikilvægt samfélagsmál.

Leiðarljós

Skilyrði kvenna og karla á Fljótshéraði til að njóta allra lífsins gæða verði eins og best verður á kosið.

Fljótshérað verði góð fyrirmynd annarra sveitarfélaga í að gæta hagsmuna kynjanna, m.a. með sambættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í stefnumótun, ákvörðunum og aðgerðum.

Konur og karlar njóti jafnra tækifæra og hafi sömu möguleika til áhrifa í sveitarfélaginu.

Konum og körlum skal greiða jöfn laun fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.

Stúlkum og drengjum verði sköpuð tækifæri til náms og félagslífs sem ekki mótast af hefðbundnum kynhlutverkum.

Stuðlað verði að því að andleg og líkamleg heilsa kynjanna verði sem best og kynlífsþráttun, kynferðisleg misnotkun og kynbundið ofbeldi því fordæmt í hvaða mynd sem það kann að birtast í sveitarfélaginu. Einnig verði leitast við að efla þekkingu þeirra starfsmanna sveitarfélagsins sem að slíkum málum koma til að þeir verði betur í stakk búnir að veita aðstoð og taka á slíkum málum.

Jafnréttisáætlun þessi skal höfð að leiðarljósi við gerð annarra áætlana og stefnumótunar á sviði Fljótshéraðs, svo sem fjölskyldustefnu, starfsmannastefnu og atvinnustefnu.

Hugmynda- og aðferðafræði

Kynjasambætting

Kynjasambættingar skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð. Það orð felur í sér sambættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða og er þýðing á enska hugtakiinu gender mainstreaming (sbr. orðskýringu í 2. og í 17. gr. jafnréttislaga). Hugtakið felur í sér að jafnréttismál flytjist úr þeim farvegi að vera sérstakur málaflokkur í það að vera reglubundið og skipulagt viðfangsefni. Í hugmyndafræði kynjasambættingar felst viðurkenning á því að ákvarðanir geti haft mismunandi áhrif á konur og karla þar sem líf þeirra og reynsla er oft ólík.

„Í sambættingu kynja og jafnréttissjónarmiða – kynjasambættingu felst að skipuleggja, bæta, þróa og leggja mat á stefnumótunarferli, þannig að sjónarhorn kynjajafnréttis sé fléttað inn í stefnumótun og ákvarðanir á öllum stigum og öllum sviðum, af þeim aðilum sem venjulega taka þátt í stefnumótun.“ (Skilgreining Evrópuráðsins)

Mikilvægt er að gengið sé úr skugga um hvort hæfileikar og menntun bæði kvenna og karla séu nýttir við stefnumótun og ákvarðanatöku. Því jafnari sem hlutföll kvenna og karla eru við stefnumótun því meiri líkur eru á að ákvarðanir sem teknar eru endurspegli hagsmuni beggja kynja. Þetta á einnig við þar sem unnið er að pólitískum markmiðum, svo sem í sveitarstjórnnum.

Grunnur aðferðafræði kynjasambættingar er söfnun tölulegra upplýsinga um hlutdeild og úrræði sem leiða til framkvæmda, sé þeirra þörf. Þannig er unnið markvisst að góðu jafnréttisstarfi.

Staðalímyndir

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.

Jafnréttisráðgjöf og fræðsla til starfsfólks

Telji starfsmaður sér mismunað á grundvelli kynferðis og að hann fái ekki úrlausn hjá yfirmanni sínum, skal jafnréttisráðgjafi eða staðgengill hans veita viðkomandi aðstoð/ráðgjöf við að leita réttar síns. Þetta á bæði við um störf og starfsaðstæður sem snúa að jafnrétti. Það er einnig hlutverk jafnréttisráðgjafa eða staðgengils hans að sinna ráðgjöf og aðstoð við stofnanir sveitarfélagsins, en samkvæmt jafnréttislögum eiga fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa fleiri en 25 að hafa jafnréttisáætlanir. Þá er það sömuleiðis hlutverk hans að standa fyrir fræðslu um jafnréttismál til starfsmanna sveitarfélagsins.

Jafnréttisráðgjöf og fræðsla til íbúa

Hlutverk jafnréttisráðgjafa eða staðgengils hans gagnvart íbúum sveitarfélagsins snýst fyrst og fremst um fræðslu á sviði jafnréttismála. Íbúar geta þó leitað liðsinnis jafnréttisráðgjafa eða staðgengils hans telji þeir sér mismunað vegna kynferðis varðandi þá þjónustu sem þeir fá hjá sveitarfélaginu. Bakhjarl hans varðandi fræðslu og túlkun jafnréttislaga er Jafnréttisstofa.

Stjórnkerfið

Nefndir, ráð og stjórnir

Við skipan í nefndir, ráð og stjórnir á vegum Fljótsdalshéraðs skal í samræmi við jafnréttislög gæta þess að hlutfall kynjanna sé sem jafnast og ekki undir 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða. Vinnuhópar og starfshópar sem stofnað er til á vegum sveitarfélagsins skulu skipaðir einstaklingum af báðum kynjum.

Verkefni

Hlutfall kynja í nefndum, ráðum og stjórnnum skal kannað a.m.k. tvisvar á hverju kjörtímabili og ábendingum um úrbætur komið til bæjarstjórnar og oddvita framboðslista. Hvetja skal framboðin til að tilnefna bæði karl og konu í hvert sæti í nefndum, þannig að bæjarstjórn geti frekar við kjör í nefndir stuðlað að jöfnuði kynjanna. Úttekt skal gerð að lágmarki tvisvar á hverju kjörtímabili.

Ábyrgð

Bæjarstjórn.

Starfs- og jafnréttisáætlanir

Til þess að jafnréttissjónarmið verði eðlilegur hluti starfsemi sveitarfélagsins er mikilvægt að í starfsáætlunum sé tekið tillit til kynja- og jafnréttissjónarmiða. Einnig skulu allir vinnustaðir sveitarfélagsins sem eru með 25 starfsmenn eða fleiri gera jafnréttisáætlanir í samræmi við jafnréttislög. Áætlanirnar skulu vera aðgerðarbundnar.

Verkefni

Unnið verði skipulega að því að samþætta kynja- og jafnréttissjónarmið í starfsáætlunum deilda og stofnana sveitafélagsins. Boðið verði upp á fræðslu um kynja- og jafnréttissjónarmið fyrir þá aðila sem vinna að starfsáætlunum.

Ábyrgð

Jafnréttisnefnd, deildarstjórar/fulltrúar sviða.

Hagskýrslugerð

Í jafnréttislögum er kveðið á um að kyngreina skuli alla tölfræði í opinberri hagskýrslugerð um einstaklinga og að í viðtals- og skoðanakönnunum skuli greint á milli kynja við söfnun gagna. Sama gildir um úrvinnslu og birtingu upplýsinga nema sérstakar ástæður, svo sem persónuverndarhagsmunir, mæli gegn því. 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. Því er um vinnusparnað að ræða auk þess sem komið geta í ljós áhugaverðir markhópar sem ekki hefur áður verið gefinn gaumur.

Verkefni

Allar hagskýrslur sem gerðar eru á vegum sveitarfélagsins skulu innihalda kyngreindar upplýsingar, séu þær þess eðlis. Þá skulu upplýsingar um launakjör allra starfsmanna sveitafélagsins greindar eftir kyni þar sem því verður við komið.

Ábyrgð

Starfsmaður jafnréttisnefndar, fjármálastjóri.

Jafnlaunakerfi

Til að tryggja að starfsfólk sveitafélagsins fái að njóta sömu launa fyrir sömu eða jafnverðmæt störf hefur sveitafélagið sett upp jafnlaunakerfi í samræmi við kröfu í 19 gr. jafnréttislaga. Í því felst að sveitafélagið skuldbindur sig til að fylgja lagalegum kröfum og öðrum kröfum sem tengjast jafnlaunakerfinu, hafa með því eftirlit, viðhafa stöðugar umbætur og viðbrögð sé þess þörf. Einnig að við alla vinnu tengda jafnlaunakerfinu, með innleiðingu þess og síðar notkun, skal þess gætt að skjöl séu geymd, þeim viðhaldið og þau séu aðgengileg. Jafnlaunakerfinu er svo viðhaldið og það rýnt af bæjarstjóra og starfsmanni jafnréttisnefndar.

Verkefni

Klára að innleiða og svo viðhalda jafnlaunakerfinu svo það uppfylli jafnlaunastaðalinn.

Framkvæma launagreiningu einu sinni á kjörtímabili þar sem borin eru saman jafnverðmæt störf og athugað hvort launamunur mælist eftir kyni og kynna niðurstöður launagreiningar starfsfólki.

Innri úttektir á jafnlaunakerfinu skulu gerðar árlega sem og rýni stjórnenda á kerfinu.

Fylgja viðeigandi lögum, reglum og kjarasamningum sem eru í gildi á hverjum tíma og staðfesta á fundi að farið sé að lögum.

Ábyrgð

Starfsmaður jafnréttisnefndar og Bæjarstjóri.

Starfsfólk

Starfsauglýsingar

Til þess að viðhalda öflugri starfsemi er Fljótsdalshéraði nauðsynlegt að ráða til sín hæft og gott starfsfólk. Því er mikilvægt að í öllum auglýsingum á vegum stofnana og fyrirtækja sveitarfélagsins sé gætt jafnræðis og jafnrar virðingar gagnvart konum og körlum og að þær stríði ekki gegn jafnri stöðu og jöfnum rétti kynjanna á nokkurn hátt, sbr. 29. gr. jafnréttislaga. Í atvinnuauglýsingum skal að jafnaði ekki óska eftir starfsmanni af ákveðnu kyni nema um sé að ræða störf þar sem hallar á annað kynið, en slíkt er heimilt skv. 3. mgr. 26. gr. jafnréttislaga

Verkefni

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. Jafnréttisnefnd og starfsmannastjóri fylgist með starfsauglýsingum og gerir bréfflegar athugasemdir ef þurfa þykir.

Ábyrgð

Yfirmenn sem koma að ráðningum.

Ráðningar

Samkvæmt jafnréttislögum hafa atvinnurekendur þá skyldu að vinna markvisst að því að jafna stöðu kynjanna innan fyrirtækis síns eða stofnunar og stuðla að því að störf flokkist ekki í sérstök kvenna- og karlastörf. Sjá einnig 18. gr. jafnréttislaga þar sem segir að sérstök áhersla skuli lögð á það að jafna hlut kynjanna í stjórnunar- og áhrifastöðum. Standi valið milli jafnhæfra umsækjenda af gagnstæðu kyni, þá skal sá ráðinn sem er í minnihluta á starfssviði starfsins.

Verkefni

Þegar ráðið er í störf hjá sveitarfélaginu skal unnið að því að jafna hlut kynjanna. Það kynið sem er í minnihluta í viðkomandi starfsgrein skal að jafnaði ganga fyrir við ráðningar í störf þegar umsækjendur eru jafnhæfir. Við ráðningar er óheimilt að mismuna kynjum á grundvelli fjölskyldustöðu eða annarra þátta.

Til að fylgjast með framangreindu er jafnréttisnefnd heimilt að kalla eftir upplýsingum um umsækjendur og ráðningar ef ástæða er talin til.

Jafnréttisnefnd mun þannig fylgjast með og veita bæjarráði upplýsingar sem tekur síðan ákvarðanir í framhaldinu.

Ábyrgð

Starfsmannastjóri, yfirmenn sem koma að ráðningum, jafnréttisnefnd.

Laun og kjör

Öllum starfsmönnum hjá Fljótsdalshéraði, óháð kyni, skal greiða jöfn laun og þau skulu njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf, í samræmi við jafnréttislög. Ekki skal vera til staðar óútskýrður og ómálefnalegur launamunur. Samkvæmt jafnréttislögum er starfsfólki alltaf heimilt að skýra frá launum sínum ef það svo kys. Gagnsæi launakerfa eða í ákvörðunum launa er lykिलatriði varðandi launajöfnuð kynjanna. Fjöldi fastráðinna starfsmanna Fljótsdalshéraðs er um 340 og stöðugildi um 270.

Verkefni

Við ákvörðun launa starfsfólks sveitafélagsins skal gæta þess að mismuna ekki starfsfólki.

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.

Leitast skal stöðugt við að draga úr kynbundnum launamun hjá sveitarfélaginu sé hann til staðar

Ábyrgð

Starfsmannastjóri, yfirmenn stofnana, jafnréttisnefnd.

Starfsþjálfun og endurmenntun

Atvinnurekendum ber í samræmi við lög að tryggja að konur og karlar njóti sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar svo og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf.

Fljótshérað hefur sett sér reglur um sí- og endurmenntun starfsmanna og taka þær meðal annars mið af 20. gr. jafnréttislaga. Tryggt verður að þeir sem helst koma að launaákvörðunum sækji námskeið sem fjallar um vinnurétt, starfsmat og jafnlaunastaðal (sjá frekar símenntunaráætlun starfsmanna á bæjarskrifstofu).

Verkefni

Stjórnendur verði reglulega minntir á þetta ákvæði. Í starfsmannaviðtölum verði spurt út í þátttöku í sí- og endurmenntun og starfsmenn hvattir til menntunar óháð kyni.

Ábyrgð

Starfsmannastjóri og stjórnendur

Samræming starfs og einkalífs

Ánægja og vellíðan starfsmanna á vinnustað er grundvöllur góðrar nýtingar mannauðsins. Mikilvægt er því að starfsfólk Fljótshéraðs njóti sveigjanleika vegna samræmingar starfs- og fjölskylduábyrgðar eins og kostur er og gangi þar á undan með góðu fordæmi, sbr. ákvæði í starfsmannastefnu. Þá er einnig mikilvægt að hvetja bæði kyn til þess að nýta fæðingarorlof og hvetja foreldra til að skipta með sér heimaveru vegna veikinda barna.

Verkefni

Gerð verði könnun á starfsánægju á völdum sviðum/deildum. Þá verði einnig könnuð nýting kvenna og karla sem starfa hjá sveitarfélaginu á fæðingarorlofi og stefnt að því að framkvæma slíkar kannanir með reglubundnum hætti, t.d. á fimm ára fresti.

Ábyrgð

Stjórnendur, starfsmannastjóri, jafnréttisnefnd.

Áreitni, ofbeldi og einelti

Kynferðisleg áreitni og ofbeldi.

Sem atvinnurekandi ber Fljótsdalshéraði að gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir

að starfsfólk, nemar og skjólstæðingar verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni, eða kynferðislegri áreitni á vinnustað, stofnun í félagsstarfi eða skólum, sbr. 1. málsgrein 22 gr. jafnréttislaga nr. 10/2008.

Eitt af markmiðum jafnréttislaga er að vinna gegn kynbundnu ofbeldi. Samkvæmt skilgreiningu laganna er kynbundið ofbeldi „ofbeldi á grundvelli kynferðis sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamlegs, kynferðislegs eða sálræns skaða eða þjáninga þolanda, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi“.

Sé yfirmanni eða trúnaðarmanni gert viðvart um slíka hegðun ber viðkomandi í samráði við forstöðumenn eða eftir atvikum aðra yfirmenn stjórnslunnar að binda enda á hana.

Ef yfirmaður er kærður vegna ætlaðs kynbundins ofbeldis, ætlaðrar kynbundinnar áreitni, eða ætlaðrar kynferðislegrar áreitni, verður hann vanhæfur til að taka ákvarðanir í tengslum við starfsskilyrði kæranda, á meðan meðferð málsins stendur yfir og skal þá næsti yfirmaður taka slíkar ákvarðanir.

Polandi skal engan skaða bera af ráðstöfunum sem gripið er til í því skyni. Alvarleg og endurtekin áreitni varðar áminningu eða brottrekstur úr starfi.

Í þessu sambandi er vísað til aðgerðaáætlunar Fljótsdalshéraðs um viðbrögð við kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni, sem samþykkt var af bæjarstjórn 06.06.2018.

Verkefni

Yfirmenn og trúnaðarmenn á vinnustöðum Fljótsdalshéraðs verði hvattir til að nota bæklinginn „Einelti og kynferðisleg áreitni á vinnustöðum“ sem Vinnueftirlitið gaf út og dreift var til allra stofnana sveitarfélagsins. Í honum eru leiðbeiningar fyrir starfsmenn og stjórnendur um forvarnir og viðbrögð við kynferðislegri áreitni á vinnustöðum. Einnig verði a.m.k. einu sinni á gildistíma áætlunarinnar haldið námskeið fyrir stjórnendur og starfsfólk um viðbrögð og forvarnir við kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni á vinnustöðum.

Jafnframt verði gerð aðgerðaáætlun um viðbrögð við kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni.

Ábyrgð

Jafnréttisnefnd, starfsmannastjóri og yfirmenn stofnanna.

Einelti

Samkvæmt reglugerð nr. 1000/2004 um aðgerðir gegn einelti á vinnustöðum er 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. Hér er ekki átt við skoðanaágreiningu eða hagsmunaaðrekstur sem kann að rísa á vinnustað á milli stjórnanda og starfsmanns eða tveggja eða fleiri starfsmanna nema hann sé viðvarandi og endurtekinn. Einelti á vinnustað er alvarlegt vandamál sem stjórnendum ásamt öllum starfsmönnum ber skylda til að taka á. Einelti hefur víðtæk áhrif á þá sem fyrir því verða, bæði andleg og líkamleg, auk þess sem einelti hefur oft neikvæð áhrif á starfsanda og vellíðan annarra starfsmanna á vinnustaðnum.

Verkefni

Starfsmenn og stjórnendur fá fræðslu um einelti og að settar verði verklagsreglur þar sem tilgreint er hvernig verði tekið á þeim eineltismálum sem upp kunna að koma. Yfirmenn og trúnaðarmenn á vinnustöðum Fljótsdalshéraðs verði hvattir til að nota bæklinginn „Einelti og kynferðisleg áreitni á vinnustöðum“ sem Vinnueftirlitið gaf út og dreift var til allra stofnana sveitarfélagsins. Í honum eru leiðbeiningar fyrir starfsmenn og stjórnendur um forvarnir og viðbrögð við einelti á vinnustöðum.

Ábyrgð

Jafnréttisnefnd, starfsmannastjóri.

Þjónusta

Skólar

Lögbundið er að veitt skuli fræðsla um jafnréttismál á öllum skólastigum, m.a. með því að leggja áherslu á að búa bæði kynin jafnt undir virka þátttöku í samfélaginu, fjölskyldulífi og atvinnulífi. Í leik- og grunnskólum Fljótsdalshéraðs er því mikilvægt að jafnréttismálunum sé vel fyrir komið, með tilliti til kennslu, náms og annarrar starfsemi, sbr. Jafnréttisáætlun leikskóla Fljótsdalshéraðs. Sjá einnig 23. gr. jafnréttislaga.

Í nýjum námskrám fyrir leikskóla og grunnskóla er jafnrétti skilgreint sem einn þeirra grunnþátta sem menntun skal byggja á. Jafnrétti skal því birtast í inntaki námsgreina og námssviða aðalnámskrár, í hæfni nemenda, námsmati, skólanámskrá og innra mati skóla.

Verkefni

Leikskólar og grunnskólar skulu vinna að jafnréttismálum í samræmi við lög og reglugerðir. Jafnréttisáætlanir verði gerðar fyrir þá skóla sem ekki hafa virka áætlun og þær endurskoðaðar reglulega.

Því er beint til skólayfirvalda að sjá til þess að:

- a) Námsfni mismuni ekki kynjum.
- b) Í náms- og starfsfræðslu verði lögð áhersla á að kynna báðum kynjum störf sem hingað til hafa verið álitin hefðbundin kvenna- eða karlastörf.
- c) Sjálfsstyrking verði sjálfsagður hluti náms á öllum skólastigum.
- d) Skólar leggi áherslu á að búa bæði kynin jafnt undir ábyrgð og skyldur einkalífs og fjölskyldulífs, félagslífs og atvinnulífs.

Ábyrgð

Skólastjórar, fræðslufulltrúi, og jafnréttisnefnd.

Menning

Menning er til þess fallin að auðga líf einstaklinga og því mikilvægt að hún höfði jafnt til kvenna og karla og bæði kyn séu hvött til þátttöku. Með því að horfa til kynja- og jafnréttissjónarmiða geta komið í ljós hópar sem unnt er að höfða betur til og það styrkir óneitanlega menningarstofnanir sveitafélagsins að laða sem flesta að þeim.

Verkefni

Menningarstofnanir hafi í huga að jafnréttis sé gætt við framboð og aðgengi að menningu.

Ábyrgð

Atvinnu-, menningar- og íþróttafulltrúi, forstöðumenn menningarstofnana, jafnréttisnefnd.

Íþróttir og tómstundir

Nauðsynlegt er að mæta þörfum barna, unglinga og fullorðinna fyrir heilbriggt íþrótt- og tómstundastarf á jafnréttisgrunni, þ.e. að framboðið mismuni ekki kynjum.

Verkefni

Gerðar verði kannanir með jöfnu millibili á framboði og nýtingu íþrótt- og tómstundastarfs allra aldurshópa með tilliti til kynjasjónarmiða eða tekið þátt í könnunum á landsvísu sem mæla þessa þætti. Sýni niðurstöður að halli á annað kynið verður gripið til aðgerða í þeim tilgangi að leiðrétta muninn.

Því er beint til stjórnenda alls íþrótt- og tómstundastarfs að sjá til þess að:

- a) Íþrótt-, félags- og tómstundastarf sé skipulagt þannig að það mismuni ekki kynjum, svo sem varðandi tímasetningu og aðstöðu.
- b) Aðilar sem njóti aðstöðu eða annarra styrkja frá Fljótisdalshéraði gæti þess að kynjum sé ekki mismunað í starfi þeirra.

Ábyrgð

Atvinnu-, menningar- og íþróttafulltrúi, menningar- og íþróttanefnd, forstöðumaður íþróttamannvirkja, starfsmenn félagsmiðstöðva og jafnréttisnefnd.

Umhverfi og skipulag

Gott umhverfi, skipulag og aðgengi skapa skilyrði til góðra aðstæðna í hversdagslífinu. Þarfir einstaklinga eru þó misjafnar, t.d. eftir aldri og kyni. Skipulag íbúðahverfa, lega gatna og gangstíga og almenningssamgöngur, svo eitthvað sé nefnt, hafa mikil áhrif á líf fólks. Í skipulagsmálum, ekki síður en öðrum málaflokkum, getur kyn starfsfólks og nefndafólks haft áhrif á ákvarðanir varðandi framkvæmdir á skipulagi og umhverfi og þar af leiðandi snert konur og karla í sveitarfélaginu á misjafnan hátt.

Verkefni

Jöfnuð verði aðkoma beggja kynja 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. Sjá 15. gr. jafnréttislaga um nefndir og ráð.

Ábyrgð

Bæjarstjórn, jafnréttisnefnd.

Kynning og endurskoðun á jafnréttisstefnu Fljótsdalshéraðs

Kynning

Jafnréttisstefnu þessa skal jafnréttisnefnd gefa út, innleiða og kynna öllum stjórnendum sveitarfélagsins, kjörnum fulltrúum og embættismönnum. Stefnan skal kynnt starfsfólki, t.d. með fréttabréfi eða með sérstökum fundum ef þurfa þykir. Eftir að hún hefur verið formlega samþykkt skal hún kynnt íbúum með auglýsingu og eins skal hún vera aðgengileg öllum á heimasíðu sveitarfélagsins. Einnig skal hún kynnt stofnunum, stéttarfélögum og stjórnvöldum sem minnst er á í stefnunni eða sem vinna að jafnréttismálum.

Endurskoðun

Stefnu þessa skal endurskoða og henni viðhaldið af jafnréttisnefnd að jafnaði á fjögurra ára fresti. Endurskoðunin skal taka mið af könnunum og árangri hennar á hverju tímabili fyrir sig.

Samþykkt í jafnréttisnefnd **6. maí 2019**

Samþykkt í bæjarstjórn **8. maí. 2019**

Skjal JK02