

## Jafnréttisáætlun Sveitarfélagsins Garðs

Samkvæmt lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 (12 gr.) ber sveitarfélögum að sjá til þess að jafnréttisáætlun sé gerð og starfað samkvæmt henni. Jafnréttisáætlun er ætlað að koma öllum bæjarbúum til góða. Með henni sýna bæjaryfirvöld vilja sinn til að skapa sem hagstæðastar kringumstæður fyrir íbúa af báðum kynjum. Áætlunin þarf að innihalda raunhæf og mælanleg markmið.

Sveitarfélagið Garður mun starfa samkvæmt lögum þessum og tekur jafnréttisáætlun sveitarfélagagsins til eftirfandi þátta:

### Launajafnrétti

*"Konum og körlum er starfa hjá sama atvinnurekanda skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt og störf." (19 gr.)*

Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla.

Bæjaryfirvöld munu vinna að því að koma í veg fyrir að kynbundinn launamunur viðgangist hjá stofnunum bæjarins.

| Markmið   | Aðgerð   | Ábyrgð                                | Tímarammi             |
|---|--|---------------------------------------|-----------------------|
| Gæta þess að konur og karlar fái sömu laun og njóti sömu kjara fyrir sambærileg og jafnverðmæt störf. | Árleg greining á fríðindum starfsmanna ásamt tölfraðilegri samantekt. Leiðrétta laun ef óútskýranlegur munur kemur fram. | Forstöðumenn með aðstoð launafulltrúa | Lokið í mars ár hvert |

### Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun

*"Starf sem laust er skal standa opið jafnt konum og körlum. Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að tryggja að konur og karlar njóti sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf" (20 gr.)*

Markvisst skal unnið að því að störf flokkist ekki undir sérstök kvenna- eða karlastörf og gætt að kynjasambættingu m.a. með því að skoða hvernig starfslýsingar eru orðaðar.

| Markmið   | Aðgerð  | Ábyrgð                                   | Tímarammi              |
|---|---|--|------------------------|
| Laus störf hjá bæjarfélaginu skulu standa opin bæði körlum og konum | Samantekt á kynjahlutföllum í öllum starfshópum ásamt yfirliti yfir auglýst störf, umsækjendur og ráðningar | Jafnréttisnefnd og forstöðumenn stofnana | Lokið í apríl ár hvert |

| Markmið   | Aðgerð   | Ábyrgð   | Tímarammi                 |
|---|--|--|---------------------------|
| Tryggja að starfsþjálfun og endurmenntun sé aðgengileg báðum kynjum | Árleg greining á sókn kvenna og karla í sambærilegum störfum í endurmenntunarnámskeið og í starfsþjálfun | Forstöðumenn stofnana með aðstoð launafulltrúa | Lokið í desember ár hvert |

## Samræming fjölskyldu og atvinnulífs

*”Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera konum og körlum kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu. Ráðstafanir þær skulu m.a. miða að því að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að tekið sé tillit til fjölskylduaðstæðan starfsmanna og þarfa atvinnulífsins, þar með talið að þeim sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduaðstæðna” (21. gr.)*

Sýnt hefur verið fram á að fjölskylduvænt vinnuumhverfi leiði til aukinnar starfsánægju, bættrar frammistöðu, aukinna afkasta og minni starfsmannaveiltu. Nauðsynlegt er að stefna vinnustaðarins hvað varðar sveigjanleika sé starfsfólki ljós, svo það hafi tækifæri til að semja um slíka tilhögun.

| Markmið  | Aðgerð   | Ábyrgð                          | Tímarammi                    |
|--|--|---------------------------------|------------------------------|
| Koma á kerfi sveigjanlegs og fyrirsjáanlegs vinnutíma ásamt því að minna á mikilvægi þess að samhæfa atvinnu- og fjölskyldulíf | Kynna stefnu bæjarfélagsins varðandi samhæfingu fjölskyldu- og atvinnulífs | Jafnréttisnefnd og forstöðumenn | Kynning í september ár hvert |

| Markmið   | Aðgerð  | Ábyrgð                | Tímarammi                    |
|---|---|-----------------------|------------------------------|
| Mikilvægt er að bæði konur og karlar nýti sér þann rétt sem þau eiga varðandi foreldra- og fæðingarorlof og leyfi vegna umönnunnar barna og annarra ættmenna. | Kynna fyrir starfsfólki og sérstaklega verðandi foreldrum, réttindi og skyldur sem það hefur gagnvart vinnustaðnum. | Forstöðumenn stofnana | Kynning í september ár hvert |

### Kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni

*”Atvinnurekendur og yfirmenn stofnana og félagasamtaka skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og skjólstaðingar verði fyrir kynbundinni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað, stofnum, í félagsstarfi eða skólum.” (22. gr).*

Nánar er fjallað um kynbundna og kynferðislega áreitni í 22. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

Það er á ábyrgð atvinnurekenda að koma í veg fyrir að starfsfólk verði fyrir kynbundinni eða kynferðislegri áreitni á vinnustaðnum. Nauðsynlegt er að gera starfsfólki ljóst að slík hegðun er ekki liðin.

| Markmið   | Aðgerð   | Ábyrgð                          | Tímarammi  |
|---|--|---------------------------------|--|
| Kynferðisleg áreitni er ekki liðin á vinnustöðum bæjarfélagsins. Því eru fyrirbyggjandi aðgerðir og fyrirfram ákveðin viðbrögð nauðsynleg | Fræðsla um einelti, kynbundna og kynferðislega áreitni fyrir starfsfólk ásamt því að koma á vinnureglum um hvernig skuli bregðast við ef slíkt kemur upp | Jafnréttisnefnd og forstöðumenn | Kynning í september ár hvert ásamt því að vinnureglur skulu vera til í lok árs |

## Menntun og skólastarf

*"Kynjasambættingar skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skóla- og uppeldisstarfi þar á meðal íþrótt- og tómstundastarfi.*

*Á öllum skólastigum skal veita fræðslu um jafnréttismál, þar sem m.a. skal lögð áhersla á að búa bæði kynin undir jafna þátttöku í samfélaginu svo sem í fjölskyldu- og atvinnulíf."*

*Kenntu- og námsgögn skulu þannig úr garði gerð að kynjum sé ekki mismunað.*

*Í náms- og starfsfræðslu og við ráðgjöf í skólum skulu piltar og stúlkur óháð kyni hljóta fræðslu og ráðgjöf í tengslum við sömu störf." (23. gr.)*

Í öllu skóla- og æskulýðsstarfi í Sveitarfélaginu Garði skal starfað samkvæmt þessari grein og gætt að kynjasambættingu í allri áætlanagerð.

| Markmið   | Aðgerð   | Ábyrgð                                   | Tímarammi                          |
|---|--|--|------------------------------------|
| Í öllu skóla- og æskulýðsstarfi sveitarfélagsins skulu jafnréttissjónarmið alltaf höfð að leiðarljósi | Að kennarar, ráðgjafar og aðrir er koma að fræðslu eða starfa með börnum og unglíngum fari að þessum markmiðum | Skólastjórnendur, námsráðgjafi, kennarar | Jafnréttisáætlun kynnt í setpember |

## Þátttaka í nefndum og ráðum á vegum hins opinbera

*"Við skipun í nefndir, ráð og stjórnir á vegum ríkis og sveitarfélaga skal þess gætt að hlutfall kynjanna sé sem jafnast og ekki minna en 40% þegar um fleiri fulltrúa en þrjá er að ræða." (15. gr.)*

*"Kynjasambættingar skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð." (17. gr.)*

Ávallt skal farið að greinum þessum ef nokkur kostur er í Sveitarfélaginu Garði.

| Markmið  | Aðgerð   | Ábyrgð                             | Tímarammi           |
|--|--|------------------------------------|---------------------|
| Ávallt séu greinar þessar hafðar til grundvallar þegar valið er í nefnir, ráð eða stjórnir | Yfirfara skipan í nefndir, ráð og stjórnir, úrbætur athugaðar ef við á | Jafnréttisnefnd, kjörnir fulltrúar | Árlega, í september |

## Eftirfylgni

Mikilvægt er að fylgja markmiðum áætlunarinnar. Árlega skal yfirfara niðurstöður allra verkefna með bæjarráði, forstjóðmönnum vinnustaða, framkvæmdaaðilum og helstu stjórnendum. Sjálfsagt er að kynna fyrir starfsfólki hvað hefur tekist vel og ekki síður gagnlegt að ræða það á hvaða sviðum vinnustaðurinn þarf að bæta sig.

Jafnréttisáætlun ber að endurskoða reglulega, á 2ja ára fresti svo að markmið hennar og aðgerðir séu í samræmi við þróunina á vinnustaðnum.

| Markmið  | Aðgerð  | Ábyrgð                           | Tímarammi                        |
|--|---|----------------------------------|----------------------------------|
| Er jafnréttisáætlunin að skila tilætluðum árangri? | Viðhorfskönnun meðal starfsfólks með tilliti verkefna-áætlunarinnar | Jafnréttisnefnd og forstjóðumenn | Lokið í nóvember annað hvert ár. |

| Markmið  | Aðgerð  | Ábyrgð   | Tímarammi   |
|--|---|--|---|
| Jafnréttisáætlun á vinnustöðum á að vera í sífelltri þróun eins og önnur stefnumótun | Tillaga að nýrri jafnréttisáætlun á grundvelli niðurstaðna könnunar | Jafnréttisnefnd, forstjóðumenn og trúnaðarmenn | Lokið 2 mánuðum áður en gildistími eldri áætlunar rennur út |

Samkvæmt lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008, 12.gr. skulu jafnréttisáætlanir 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.

Jafnréttisáætlun þessi var samþykkt í bæjarstjórn Sveitarfélagsins Garðs 12. febrúar 2009. Það staðfestist hér með.

  
Oddný Harðardóttir  
Bæjarstjóri

