



Sveitarfélagið Dalabyggð

# Jafnrettisaaetlun\_Dalabyggd\_uppfa ersla2022\_DROG.docx

Staðfest af sveitarstjórn xx.xx.xxxx

## Tilgangur og markmið

Jafnréttisáætlun er mikilvægt verkfæri til að vinna að jafnri stöðu íbúa sveitarfélagsins á öllum sviðum samfélagsins. Áætlun um jafnréttismál með skýrum markmiðum og tímasettri aðgerðaáætlun þar sem ábyrgð og eftirfylgni er tryggð gegnir veigamiklu hlutverki þegar unnið er að jafnrétti. Virk áætlun um jafnréttismál á öllum sviðum sveitarfélagsins stuðlar að réttlátara og eftirsóknarverðara samfélagi fyrir alla.

Samkvæmt 13. gr. laga nr. 151/2020 um stjórnslu jafnréttismála skulu sveitarstjórnir að afloknum sveitarstjórnarkosningum sjá til þess að sveitarfélagið setji sér áætlun um jafnréttismál fyrir nýtt kjörtímabil. Áætlunin skal lögð fram til samþykktar í viðkomandi sveitarstjórn eigi síðar en ári eftir sveitarstjórnarkosningar, hún rædd árlega í sveitarstjórn og endurskoðuð eftir þörfum

Jafnréttisáætlun Dalabyggðar byggir á lögum nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, lögum nr. 85/2018 um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna og lögum nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði.

Með áætlun þessari lýsir sveitarstjórn Dalabyggðar vilja sínum til þess að stuðla að jafnrétti sem stjórnvald, vinnuveitandi og þjónustuveitandi, með sérstökum aðgerðum.

## Jafnrétti í starfi Dalabyggðar

- Eftir að setja inn texta hér um samþættingu jafnréttis í starfi Dalabyggðar –

Í Dalabyggð er það félagsmálanefnd sem fer með störf jafnréttisnefndar sbr. 48. gr. samþykta um stjórn sveitarfélagsins Dalabyggðar 391/2018.

Leiðbeiningar Jafnréttisstofu fyrir sveitarfélög: <https://www.jafnretti.is/static/files/Leiðbeiningar/jafnrettisaaetlanir-leidbeiningar-sveitarafelog-2021.pdf>

Eigum við að greina kostnað og hvernig hver aðgerð er mæld?

Eigum við að setja okkur fleiri markmið heldur en segir til um í leiðbeiningum Jafnréttisstofu? S.s. opið námskeið/jafnréttisfræðsla fyrir íbúa? Taka upp sérstakan jafnréttisdag í Dalabyggð?

Er eitthvað í markmiðum/aðgerðum sem kallar á frávik vegna stærðar/starfa/mannafla sveitarfélagsins?

Skoða þarf dagsetningar tímaramma vel og í samræmi við störf/verkefni.

## Framkvæmdaáætlun Dalabyggðar 2022 –

Hér er að finna framkvæmdaáætlun Dalabyggðar þar sem fram kemur hvað eigi að gera, hver beri ábyrgðina og hvenær aðgerðinni skuli vera lokið.

MARKMIÐ	AÐGERÐ	ÁBYRGÐ	TÍMARAMMI
<b>SVEITARFÉLAGIÐ SEM STJÓRNVALD</b>			
Að kynjahlutfall í nefndum, ráðum og stjórnnum sé í samræmi lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.	Taka saman upplýsingar um hlutfall kynja í nefndum, ráðum og stjórnnum.  Leiðréttu ef kynjahlutfallið uppfyllir ekki 28. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.	Sveitarstjórn	Lokið í mm.áááá  Lokið í mm.áááá
Upplýsingar um stöðu kynjanna innan sveitarfélagsins séu aðgengilegar.	Við söfnun og úrvinnslu gagna skal kyngreina upplýsingar og birta þegar og þar sem það á við.	Deildarstjórar og stjórnendur	Yfirfarið í mm ár hvert.
Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða sé gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð.	Við fjárhagsáætlunargerð komi fram hvernig kynja- og jafnréttissjónarmið eru samþætt á öllum sviðum.	Deildarstjórar og stjórnendur	Lokið í mm ár hvert.
<b>SVEITARFÉLAGIÐ SEM VINNUVEITANDI</b>			
Að konur og karlar og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá, fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.	Launagreining þar sem kannað er hvort konur og karlar og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá, fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.	Stjórnendur, skrifstofustjóri og aðalbókari	Lokið í mm ár hvert.
Að fólk óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.	Launagreining þar sem kannað er hvort fólk óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.  Komi í ljós óútskýrður munur á launakjörum skal sá munur leiðréttur.		Lokið í mm ár hvert.  Lokið í mm ár hvert.

	<p>Marka stefnu í jafnlaunamálum.</p> <p>Jafnlaunavottun endurnýjuð.</p>		<p>Lokið í mm.áááá.</p> <p>Lokið í desember 2024.</p>
<p>Laus störf standi öllum opin óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkenum eða kyntjáningar.</p> <p>Auka fjölbreytileika starfshópsins.</p> <p>Tryggja að starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun sé aðgengileg öllu starfsfólki.</p>	<p>Í starfsauglýsingum sé hvatning til einstaklinga óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkenna eða kyntjáningar að sækja um (nema eðli starfsins kalli á frávík og skal þá gera grein fyrir því með rökstuðningi).</p> <p>Samantekt yfir auglýst störf, umsækjendur og ráðningar.</p> <p>Samantekt á samsetningu starfsmannahópsins.</p> <p>Greina sókn fólks í sambærilegum störfum í endurmenntun og starfsþjálfun.</p> <p>Leita skýringa og bregðast við ef fram kemur mismunur milli hópa.</p>	<p>Starfsmannahald; stjórnendur, deildarstjórar</p>	<p>Alltaf þegar starf er laust til umsóknar.</p> <p>Lokið í mm ár hvert.</p> <p>Lokið í mm ár hvert.</p> <p>Lokið í mm ár hvert.</p> <p>Lokið í mm ár hvert.</p>
<p>Vinnustaðir sveitarfélagsins séu fjölskylduvænir.</p> <p>Báðir foreldrar nýti sér foreldra- og fæðingarorlof og sinni veikum börnum.</p>	<p>Marka stefnu og kynna fyrir öllum starfsmönnum.</p> <p>Árlega er stefna sveitarfélagsins kynnt fyrir starfsmönnum.</p>	<p>Starfsmannahald; stjórnendur, deildarstjórar</p>	<p>Lokið í mm.áááá</p> <p>Lokið í mm ár hvert.</p>

Að kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni sé ekki liðin á vinnustöðum sveitarfélagsins.	Fræða starfsfólk um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni.	Starfsmannahald; stjórnendur, deildarstjórar	Í mm ár hvert.
Að kynna forvarnar- og viðbragðsáætlun sveitarfélagsins fyrir starfsfólki og íbúum.	Kynning á starfsmannafundum og í Dalapóstinum.		Í mm ár hvert.
<b>SVEITARFÉLAGIÐ SEM ÞJÓNUSTUVEITANDI</b>			
Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða sé gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð.	Setja upp aðgerðabundna áætlun á hverju sviði þar sem fram kemur hvernig jafnréttis- og kynjasjónarmiða er gætt.  Kynja og jafnréttissjónarmið skulu samþætt við gerð fjárhagsáætlana.	Stjórnendur og deildarstjórar	Lokið í mm ár hvert.
Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða sé gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skólum.  Allir nemendur fái jafnréttis- og kynjafræðslu.  Náms- og kennslugögn mismuni ekki nemendum á grundvelli kyns, kynþáttar eða þjóðernisuppruna.  Í náms- og starfsfræðslu og ráðgjöf í skólum fái nemendur fræðslu og ráðgjöf í tengslum við sömu störf, óháð kyni.	Skólar sveitarfélagsins setji sér aðgerðabundnar áætlanir þar sem fram kemur hvernig skólarnir uppfylla:  10. gr. laga nr. 85/2018 og 15. gr. laga gr. 150/2020 gagnvart nemendum sínum.	Skólastjórnendur, deildarstjórar skóla og kennarar	Lokið í mm ár hvert.
Skólastjórnendur skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að nemendur verði fyrir	Nemendur og starfsfólk skólanna fái fræðslu um kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni.	Skólastjórnendur	Haust og vor.

<p>kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni í skólunum og í félagsstarfi á vegum þeirra.</p>	<p>Skólarnir hafi / setji sér forvarnar- og viðbragðsáætlun</p>		<p>Lokið í mm.áááá</p>
<p>Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða sé gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð hjá félögunum.</p> <p>Einstaklingum sé ekki mismunað á grundvelli kyns eða annarra persónubundinna þátta.</p> <p>Sérstakar ráðstafanir skulu gerðar til að koma í veg fyrir kynbundið ofbeldi, kynbundna eða kynferðislega áreitni í íþrótt- og tólmstundastarfi.</p>	<p>Öll félög sem þiggja styrki frá sveitarafélaginu setji sér aðgerðabundnar jafnréttisáætlanir þar sem fram kemur hvernig þau uppfylla 10. gr. laga nr. 85/2018 og 15. gr. laga gr. 150/2020 gagnvart félagsmönnum.</p>	<p>Formenn, deildarstjórar og stjórnendur</p>	<p>Lokið í mm ár hvert.</p>
<p>Að jafnréttisáætlunin skili tilætluðum árangri.</p> <p>Að jafnréttisáætlunin sé í sífelltri þróun eins og önnur stefnumótun.</p> <p>Að endurskoða og uppfæra jafnréttisáætlunina.</p>	<p>Jafnréttisáætlunin rædd a.m.k. árleg í sveitarstjórn.</p> <p>Fara yfir verkefni áætlunarinnar með stjórnendum / sviðstjórum og skoða hvað hefur gengið vel og hvað má betur fara.</p> <p>Vinna tillögu að nýrri jafnréttisáætlun á grundvelli reynslu, verkefna og niðurstaðna kannanna.</p>	<p>Starfsmannahald og fræðslunefnd</p>	<p>Lokið í mm ár hvert.</p> <p>Lokið í mm ár hvert.</p> <p>Lokið a.m.k. 2 mánuðum áður en gildistími eldri áætlunar rennur út.</p>