

Jafnréttisáætlun Dalabyggðar

Jafnréttisáætlun Dalabyggðar skv. lögum nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Áætlunin tók gildi með samþykkt sveitarstjórnar Dalabyggðar 30. október 2019. Áætlunin gildir til 1. september 2022.

INNGANGUR

Jafnréttisáætlun Dalabyggðar byggir á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008. Í áætluninni er kveðið á um að konum og körlum sem starfa hjá Dalabyggð skuli greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun skuli ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismunun. Dalabyggð hyggst öðlast vottun að undangenginni úttekt vottunaraðila á jafnlaunakerfi sveitarfélagsins sem staðfestir að jafnlaunakerfið og framkvæmd þess uppfylli kröfur staðalsins ÍST 85 og verður vottunin endurnýjuð á þriggja ára fresti. Auk launajafnréttis er fjallað um laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun, samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs og hvernig stjórnarsýsla og stjórnendur eiga að koma í veg fyrir kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni í stofnunum Dalabyggðar. Í áætluninni eru sett fram markmið og aðgerðir sem samræmast lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla og tekur hún til stjórnkerfis sveitarfélagsins, stofnana og starfsmanna þess. Jafnréttisáætlun Dalabyggðar byggir einnig á heimsmarkmiðum Sameinuðu þjóðanna um jafnrétti kynjanna og aukinn jöfnuð og á launastefnu, jafnlaunastefnu og starfsmannastefnu Dalabyggðar

Stjórnkerfi Dalabyggðar

Félagsmálanefnd fer með málefni um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla innan sveitarfélagsins og er ráðgefandi fyrir sveitarstjórn í málefnum er varða jafnrétti kynjanna. Nefndin fylgist með og hefur frumkvæði að aðgerðum til að tryggja jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla innan sveitarfélagsins. Nefndin hefur umsjón með gerð jafnréttisáætlana til fjögurra ára, þar sem meðal annars kemur fram hvernig unnið skuli að kynjasambættingu á öllum sviðum ásamt framkvæmdaáætlun um það hvernig leiðréttu skuli mismun á stöðu kvenna og karla innan Dalabyggðar. Félagsmálanefnd skal annað hvert ár afhenda Jafnréttisstofu skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála innan sveitarfélagsins.

Við skipun í nefndir, ráð og stjórnir á vegum Dalabyggðar skal þess gætt að hlutfall kynjanna sé sem jafnast og ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða. Þegar tilnefnt er í nefndir, ráð og stjórnir á vegum Dalabyggðar skal tilnefna bæði karl og konu.

Aðgerðir:

Kannað verði strax eftir kosningar og á miðju kjörtímabili kynjaskipting í nefndum, ráðum og starfshópum á vegum sveitarfélagsins.

Ábyrgð: Sveitastjóri

Tímasetning: Að afloknum kosningum og á miðju kjörtímabili.

Launajafnrétti

Jafnréttislög kveða á um að konum og körlum sem starfa hjá sama sveitarfélagi skuli greidd jöfn laun og þau skuli njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Launastefna Dalabyggðar tekur til allra starfsmanna Dalabyggðar og er henni ætlað að taka mið af heildarmarkmiðum sveitarfélagsins og efla þjónustu og rekstur þess. Við ákvörðun launa og fríðinda hjá Dalabyggð skal staða kynjanna vera jöfn. Einnig skal þess gætt að við úthlutun verkefna, tilfærslur í störfum og uppsagnir sé kynjunum ekki mismunað.

Aðgerðir: Ákvarðanir um laun starfsmanna skal tekin skrifstofustjóra/ sveitastjóra.

Dalabyggð mun sækja um vottun á jafnlaunakerfi skv. jafnlaunastaðli ÍST 85.

Ábyrgð: Sveitastjóri/ skrifstofustjóri.

Tímasetning: Viðvarandi verkefni. Jafnlaunastaðall verður innleiddur í janúar 2020 og endurmetinn fyrir 1. febrúar 2022.

Laus störf

Konur eru meirihluti starfsmanna Dalabyggðar eða 70%. Helmingur starfsmanna vinnur við Auðarskóla (leik- og grunnskóli). 70% þeirra eru konur. Fjórðungur starfar við félags- og öldrunarþjónustu, 90% konur og fjórðungur við ýmis önnur störf og í þeim hópi eru konur og karlar u.þ.b. jafnmörg. Vinna ber markvisst að því að jafna stöðu kynjanna innan sveitarfélagsins og stuðla að því að störf flokkist ekki í kvenna- og karlastörf. Einnig skal leggja áherslu á að jafna hlut kynjanna í stjórnunar- og áhrifastöðum.

Jafnréttissjónarmið skulu til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið lögð til grundvallar við

ráðningar starfsmanna. Leitast skal við að meta ólík starfsvið, ólíka reynslu og menntun karla og kvenna.

Aðgerðir: Þegar störf eru auglýst laus til umsóknar skal hvetja áhugasama til að sækja um

óháð kyni og uppruna.

Ábyrgð: Sveitarstjóri.

Tímasetning: Viðvarandi verkefni.

Starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun

Jafnréttis skal gætt í möguleikum starfsmanna Dalabyggðar til að sækja sér endurmenntun og starfsþjálfun. Einnig til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf. Starfsmönnum Dalabyggðar gefst tækifæri til að sækja nám meðfram störfum samkvæmt reglum Dalabyggðar um námsstyrki til starfsmanna.

Aðgerðir: Forstöðumenn sjái til þess að hver starfsmaður skrái endurmenntun og starfsþjálfun sína. Starfsþróunaráætlun hverrar stofnunar er skilað til mannauðsstjóra/sveitarstjóra einu sinni á ári.

Ábyrgð: Skrifstofustjóri.

Tímasetning: Árlega fyrir 31. maí.

Kynjasambætting

Í starfsemi sveitarfélagsins verður unnið út frá því að kynjasjónarmið verði hluti af þeim forsendum sem byggt verður á við stefnumótun og gerð áætlana..

Aðgerðir: Nefndir sveitarfélagsins rýni stöðu sinna málaflokka m.t.t. kynjasambættingar við upphaf vinnu við fjárhagsáætlun.

Ábyrgð: Sveitarstjóri.

Tímasetning: Árlega fyrir 1. maí.

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Dalabyggð gerir nauðsynlegar ráðstafanir til að gera konum og körlum kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu. Ráðstafanirnar miða að því að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsmanna og þarfa vinnustaðarins, þar með talið að

starfsmönnum sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduaðstæðna.

Aðgerðir: Forstöðumenn gera þær ráðstafanir sem mögulegar eru innan hverjum vinnustað svo að starfsmenn geti samræmt starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu.

Ábyrgð: Forstöðumenn í samráði við næsta yfirmann og skrifstofustjóra/ sveitarstjóra.

Tímasetning: Viðvarandi verkefni.

Samskipti og kynbundin / kynferðisleg áreitni

Allir starfsmenn eiga rétt á að komið sé fram við þá af kurteisi og virðingu. Hverskonar áreitni er hafnað og verður ekki liðin. Starfsmenn sem verða fyrir slíkri framkomu eiga rétt á að bera fram kvörtun og skal tryggt að til viðeigandi aðgerða verði gripið.

Forstöðumenn stofnana skulu 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.

Aðgerðir: Starfsmenn hvernar stofnunar Dalabyggðar móti samskiptasáttmála í samræmi við leiðbeiningar um virðingu og góð samskipti á vinnustað í þeim tilgangi að efla samvinnu og styrkja virðingu í samskiptum innan vinnustaðarins. Í sáttmálanum kemur fram hvernig brugðist er markvisst við ábendingum eða vísbendingum um óæskilega hegðun og áreitni.

Ábyrgð: Forstöðumenn í samráði við næsta yfirmann og sveitarstjóra.

Tímasetning: Vorið 2020.

Fræðsla og ráðgjöf

Þeim vinnustöðum Dalabyggðar, þar sem starfa 25 starfsmenn eða fleiri, ber að setja sér jafnréttisáætlun. Forstöðumönnum og starfsmönnum vinnustaða Dalabyggðar skal standa til boða aðstoð og fræðsla í jafnréttismálum. Þetta á við um störf og starfsaðstæður, svo sem kjör og samskipti á vinnustað, kynferðislega áreitni, valdbeitingu og önnur þau mál sem snúa að jafnrétti og samskiptum kynjanna á vinnustað.

Aðgerð: Skil á jafnréttisáætlunum og regluleg fræðsla og ráðgjöf.

Ábyrgð: Sveitarstjóri

Tímasetning: Viðvarandi verkefni.

Jafnréttisáætlun skal vera aðgengileg hjá öllum vinnustöðum sveitarfélagsins og skal kynnt öllum starfsmönnum þess. Jafnréttisáætlunina skal endurskoða í upphafi hvers kjörtímabils. Áætlun um framkvæmd jafnréttisáætlunar skal gerð til tveggja ára í senn.

Framkvæmdaáætlun

VERKEFNI	ÁBYRGÐ	TÍMASETNING
Kynjaskipting í nefndum könnuð	Sveitastjóri	Í upphafi og á miðju kjörtímabili
Ákvarðanir um laun	Sveitarstjóri	Viðvarandi verkefni
Auglýsingar um störf	Forstöðumenn	Viðvarandi verkefni
Starfsþróunaráætlun	Forstöðumenn	Skil einu sinni á ári
Kynjasambætting	Forstöðumenn	Viðvarandi verkefni
Samræming á starfsskyldum og fjölskyldu	Forstöðumenn	Viðvarandi verkefni
Samskiptasáttmáli	Forstöðumenn	Á hverju ári
Skil á framkvæmda-áætlun	Forstöðumenn	Tveggja ára fresti
Fræðsla og ráðgjöf	Forstöðumenn	Á hverju ári

