Sveitarfélagið Dalabyggð

Jafnréttis- og framkvæmdaáætlun Dalabyggðar

Staðfest af sveitarstjórn 15. september 2026

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 stjórnsýslu 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.

Tilgangurinn með jafnréttisáætlun Dalabyggðar er að vekja athygli á rétti hvers einstaklings til jafnra tækifæra og að það sé hagur samfélagsins í heild að virðing sé borin fyrir öllum. 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

Í lögum er kveðið á um að sveitarfélög skipi jafnréttisnefndir og geri jafnréttisáætlanir með framkvæmdaáætlun. Jafnframt kemur þar fram að heimilt sé að fela annarri nefnd þennan málaflokk. Í Dalabyggð er það félagsmálanefnd sem fer með störf jafnréttisnefndar sbr. A-hluta 48. gr. samþykkta um stjórn sveitarfélagsins Dalabyggðar 391/2018. Sveitarstjórn Dalabyggðar ber ábyrgð á jafnréttisáætlun sveitarfélagsins og er sveitarstjóri jafnan til ráðgjafar fyrir sveitarstjórn í málaflokknum.

Kostnaður við framkvæmd áætlunarinnar liggur aðallega í launum starfsfólks sem kemur að framfylgni hennar. Fyrir umræður sveitarstjórnar um áætlunina í desember ár hvert verði búið að fara yfir framkvæmdaáætlun og hver staða hennar er, hvernig hefur gengið að framfylgja henni og hvort endurskoðunar sé þörf fyrir lok gildistíma.

Framkvæmdaáætlun Dalabyggðar 2026 - 2030

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
SVEITARFÉLAGIÐ SEM STJÓRNVALD			
Að kynjahlutfall í nefndum, ráðum og stjórnum sé í samræmi lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.	Taka saman upplýsingar um hlutfall kynja í nefndum, ráðum og stjórnum. Leiðrétta ef kynjahlutfallið uppfyllir ekki 28. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.	Sveitarstjórn	Stöðugt verkefni, s.s. við breytingar á skipan nefnda.
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 júní 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	Við gerð fjárhagsáætlunar ár hvert.
SVEITARFÉLAGIÐ SEM VINNUVEITANDI			
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. 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 konur og karlar og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá, fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt 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.	Stjórnendur, skrifstofustjóri og aðalbókari	Samhliða vinnu við fjárhagsáætlun. Samhliða vinnu við fjárhagsáætlun. Samhliða vinnu við fjárhagsáætlun.

	Marka stefnu í jafnlaunamálum.		Lokið, yfirfara samhliða vinnu við fjárhagsáætlun.
Laus störf standi öllum opin óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningar. Auka fjölbreytileika starfshópsins. Tryggja að starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun sé aðgengileg öllu starfsfólki.	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 frávik og skal þá gera grein fyrir því með rökstuðningi). Samantekt yfir auglýst störf, umsækjendur og ráðningar. Samantekt á samsetningu starfsfólks. Greina sókn fólks í sambærilegum störfum í endurmenntun og starfsþjálfun. Leita skýringa og bregðast við ef fram kemur mismunur milli hópa.	Starfsmannahald; stjórnendur, deildarstjórar	Alltaf þegar starf er laust til umsóknar. Lokið í janúar ár hvert fyrir nýliðið ár. Lokið í janúar ár hvert fyrir nýliðið ár. Lokið í janúar ár hvert fyrir nýliðið ár. Lokið í mars ár hvert.
Vinnustaðir sveitarfélagsins séu fjölskylduvænir. Báðir foreldrar nýti sér foreldra- og fæðingarorlof og sinni veikum börnum.	Marka stefnu og kynna fyrir öllu starfsfólki. Árlega er stefna sveitarfélagsins kynnt fyrir starfsfólki.	Starfsmannahald; stjórnendur, deildarstjórar	Lokið haust 2027. Lokið í september ár hvert.

Að kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni sé ekki liðin á vinnustöðum sveitarfélagsins. Að kynna forvarnar- og viðbragðsáætlun sveitarfélagsins fyrir starfsfólki og íbúum.	Fræða starfsfólk um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni. Kynning á fundum með starfsfólki.	Starfsmannahald; stjórnendur, deildarstjórar	Lokið í september ár hvert. Lokið í september ár hvert.
SVEITARFÉLAGIÐ SEM ÞJÓNUSTUVEITANDI			
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 september ár hvert. Við gerð fjárhagsáætlunar 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, yfirfarið í desember 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 ár hvert.

kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni í skólunum og í félagsstarfi á vegum þeirra.	Skólarnir hafi / setji sér forvarnar- og viðbragðsáætlun		Lokið, yfirfarið í desember ár hvert.
Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða sé gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð hjá félögunum. Einstaklingum sé ekki mismunað á grundvelli kyns eða annarra persónubundinna þátta. Sérstakar ráðstafanir skulu gerðar til að koma í veg fyrir kynbundið ofbeldi, kynbundna eða kynferðislegra áreitni í íþrótta- og tómstundastarfi.	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.	Formenn, deildarstjórar og stjórnendur	Lokið í desember ár hvert.
Að jafnréttisáætlunin skili tilætluðum árangri. Að jafnréttisáætlunin sé í sífelldri þróun eins og önnur stefnumótun. Að endurskoða og uppfæra jafnréttisáætlunina.	Jafnréttisáætlunin rædd a.m.k. árleg í sveitarstjórn. Fara yfir verkefni áætlunarinnar með stjórnendum / sviðstjórum og skoða hvað hefur gengið vel og hvað má betur fara. Vinna tillögu að nýrri jafnréttisáætlun á grundvelli reynslu, verkefna og niðurstaðna kannanna.	Starfsmannahald og fræðslunefnd	Lokið í desember ár hvert. Lokið í nóvember ár hvert. Lokið a.m.k. 2 mánuðum áður en gildistími eldri áætlunar rennur út.