



Lítið eitt um

# Jafnréttismál

[reykjanesbaer.is](http://reykjanesbaer.is)



# Lög um jafnan rétt kvenna og karla 10/2008

## I. kafli. Markmið og orðskýringar.

### ■ 1. gr. Markmið.

□ Markmið laga þessara er að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kvenna og karla og jafna þannig stöðu kynjanna á öllum sviðum samfélagsins. Allir einstaklingar skulu eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni. Markmiði þessu skal náð m.a. með því að:

a. gæta jafnréttissjónarmiða og vinna að kynjasambættingu í stefnumótun og ákvörðunum á öllum sviðum samfélagsins,

b. vinna að jöfnum áhrifum kvenna og karla í samfélaginu,

c. bæta sérstaklega stöðu kvenna og auka möguleika þeirra í samfélaginu,

d. vinna gegn launamisrétti og annarri mismunun á grundvelli kyns á vinnumarkaði,

e. gera bæði konum og körlum kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf,

f. efla fræðslu um jafnréttismál,

g. greina tölfræðiupplýsingar eftir kyni,

h. efla rannsóknir í kynjafræðum,

i. vinna gegn kynbundnu ofbeldi og áreitni,

j. breyta hefðbundnum kynjaímyndum og vinna gegn neikvæðum staðalímyndum um hlutverk kvenna og karla.



# Kynjasambætting – hlutverk sveitarfélaga

## ■ 12. gr. Jafnréttisnefndir sveitarfélaga.

- 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. Jafnréttisáætlanir 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.



## Skipan jafnréttismála hjá Reykjanesbæ

Í 12.gr.laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla kemur fram að sveitarstjórnir skuli, að loknum sveitarstjórnarkosningum, skipa jafnréttisnefndir sem hafi með höndum jafnréttismál innan sveitarfélagsins samkvæmt lögnum.

Í samræmi við endurskipulagningu stjórnarsýslu Reykjanesbæjar tekur stjórnarsýslusvið Reykjanesbæjar við jafnréttismálum á vegum sveitarfélagsins þann 1. september 2019 og falla jafnréttismál frá þeim tíma undir skrifstofu bæjarstjóra, mannauðsdeild.

Stjórnarsýslusvið Reykjanesbæjar ber ábyrgð á framkvæmd jafnréttisáætlunarinnar.

Mannauðsstjóri Reykjanesbæjar hefur eftirlit og umsjón með jafnréttisstarfi Reykjanesbæjar sem atvinnurekanda.



# Kyngreind tölfræðigögn

- Kyngreind gögn er einfaldlega tölfræði greind eftir kyni
- Ekki sérstök gögn eða viðbót við almenn tölfræðigögn
- Mikilvægt að birta ekki „kyngreindar“ upplýsingar eða upplýsingar „um konur“ ekki til hliðar
- Skilvirk notkun kyngreindra gagna eykur gagnsæi og hagkvæmni
- Forsenda þess að hægt sé að vinna kynjaða fjárhagsáætlun og taka upplýstari ákvarðanir
- Kyngreind gögn geta gagnast okkur sem mælikvarði á árangri í jafnréttismálum

## ■ 16. gr. Greining á tölfræðiupplýsingum.

- Í opinberri hagskýrslugerð um einstaklinga og í viðtals- og skoðanakönnunum skal greint á milli kynja við söfnun gagna, úrvinnslu þeirra og birtingu upplýsinga nema sérstakar ástæður, svo sem persónuverndarhagsmunir, mæli gegn því.





# Úr framkvæmdahluta jafnréttisáætlunar

## Reykjanesbær sem stjórnvald

Markmið	Ábyrgð	Aðgerð, tími	Kynning, eftirfylgni
Gæta skal að hlutfall kynjanna í nefndum og ráðum sé sem jafnast eða ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða eins og segir í 15.gr. jafnréttislaga	Mannauðsstjóri og sviðsstjórar auk bæjarráðs	Kyngreina upplýsingar um nefndar- og ráðsfólk árlega	Kynnt fyrir bæjarráði árlega
Jafnrétti kynjanna skal hafa að leiðarljósi þegar valdir eru fulltrúar til undirbúnings stefnumótunar og meiriháttar ákvarðana	Mannauðsstjóri og sviðsstjórar	Kyngreina upplýsingar um meðlimi nefnda, ráða og stýrihópa	Kynnt fyrir bæjarráði árlega
Starfsmannastefna Reykjanesbæjar frá 2016 skal endurskoðuð og uppfærð	Mannauðsstjóri og bæjarráð	Starfsmannastefna Reykjanesbæjar endurskoðuð og uppfærð sérstaklega með tilliti til jafnréttisáætlunar Reykjanesbæjar fyrir árslok 2020	Frétt um nýja stefnu skal sett inn á heimasíðu Reykjanesbæjar ásamt Workplace. Þá skal stefnan vera aðgengileg á heimasíðu Reykjanesbæjar.

### ■ 15. gr. Þátttaka í nefndum, ráðum og stjórnnum 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 en þrjá fulltrúa er að ræða. Þetta gildir einnig um stjórnir opinberra hlutfélaga og fyrirtækja sem ríki eða sveitarfélag er aðaleigandi að.

Þegar tilnefnt er í nefndir, ráð og stjórnir á vegum ríkis og sveitarfélaga skal tilnefna bæði karl og konu. Tilnefningaraðila er heimilt að víkja frá skilyrði 1. másl. þegar hlutlægar ástæður leiða til þess að ekki er mögulegt að tilnefna bæði karl og konu. Skal tilnefningaraðili þá skýra ástæður þess.

Skipunaraðila er heimilt að víkja frá ákvæði 1. mgr. ef undanþáguheimild 2. mgr. á við.



# Nefndarskipan hjá Reykjanesbæ

skv. heimasíðu Reykjanesbæjar 17.12.2019

	<i>Karlar</i>	<i>Konur</i>	<i>Formaður</i>
Barnaverndarnefnd	2	3	karl
Bæjarráð	4	1	karl
Framtíðarnefnd	3	2	kona
Fræðsluráð	2	3	kona
Íþrótt- og tómstundaráð	4	1	kona
Lýðheilsuráð	1	4	karl
Menningar- og atvinnuráð	3	2	karl
Stjórn Reykjaneshafnar	4	1	karl
Umhverfis- og skipulagsráð	4	1	karl
Velferðarráð	1	4	kona
Öldungaráð	3	4	
	<b>31</b>	<b>26</b>	



# Úr framkvæmdahluta jafnréttisáætlunar

## Reykjanesbær sem atvinnurekandi

Markmið	Ábyrgð	Aðgerð, tími	Kynning, eftirfylgni
Vinnustaðir bæjarins með 25 starfsmenn eða fleiri gera jafnréttisáætlanir. Áætlanirnar skulu vera aðgerðabundnar. Þetta gildir einnig um hlutafélög og fyrirtæki sem Reykjanesbær er aðaleigandi að	Forstöðumenn stofnana, sviðsstjórar	Jafnréttisáætlunum skal skilað inn til sviðsstjóra/framkvæmdastjórnar til umfjöllunar. Sérstaklega skal fjalla um kynjasambættingu og staðalímyndir í jafnréttisáætlunum	Skýrsla kynnt fyrir bæjarráði og unnið að tillögum til úrbóta ef þurfa þykir.





# Úr framkvæmdahluta jafnréttisáætlunar

## Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og kynferðislegt ofbeldi

Markmið	Ábyrgð	Aðgerð, tími	Kynning, eftirfylgni
Að koma í veg fyrir kynbundið ofbeldi og kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni og ofbeldi	Stjórnendur bera ábyrgð á að koma í veg fyrir og uppræta hvers kyns ofbeldi og áreitni. Mannauðsstjóri og sviðsstjóri viðkomandi sviða bera ábyrgð á úrlausn og aðgerðaáætlun til leiðréttinga. Mannauðsstjóri ber ábyrgð á kynningum en getur leitað til fagaðila til að sjá um kynningar.	1) Uppfærð Mannauðsstefna (2020) sé afdráttarlaus um að hverskonar áreitni og ofbeldi sé ekki liðið. 2) Að allir starfsmenn fá fræðslu um kynbundna áreitni og ofbeldi og kynferðislega áreitni og ofbeldi amk annað hvert ár	Áætlun um viðbrögð við ofbeldi og áreitni er stöðugt í skoðun og reglulega kynnt starfsfólki. Mannauðsstjóri hefur samráð við yfirstjórn um mögulegar aðgerðir og býr til aðgerðaáætlun skv. því ef þörf er á.
Að allir stjórnendur séu upplýstir um viðbrögð og verkferla ef uppvíst verður um hvers kyns ofbeldi eða áreitni	Mannauðsstjóri og sviðsstjórar	Verði uppvíst um ofbeldi og/eða áreitni ber þeim er fyrir verður og öðrum sem af því vita að gera næsta yfirmanni eða Mannauðsstjóra viðvart. Við það fer í gang ferli skv. viðbragðsáætlun sem felur í sér að komið er í veg fyrir áframhaldandi óæskilega hegðun og að þolandi bíði ekki skaða af.	Áætlun um viðbrögð við ofbeldi og áreitni er stöðugt í skoðun og reglulega kynnt starfsfólki. Mannauðsstjóri hefur samráð við yfirstjórn um mögulegar aðgerðir og býr til aðgerðaáætlun skv. því ef þörf er á.



# Úr framkvæmdahluta jafnréttisáætlunar

## Þjónusta við íbúa

Markmið	Ábyrgð	Aðgerð, tími	Kynning, eftirfylgni
Að karlar og konur hafi jafnan aðgang að þjónustu sem Reykjanesbær veitir	Sviðsstjórar með aðstoð frá hagdeild	Kyngreina allar tölfraeðiupplýsingar um þjónustunotendur	Kynnt til bæjarráðs árlega og sviðsstjóra. Unnin úrbótaáætlun ef þurfa þykir
Að allt uppeldis- og tómskundastarf, menntun og fræðsla sem fram fer á ábyrgð Reykjanesbæjar og stofnana hans hafi jafna stöðu kynjanna að leiðarljósi	Sviðstjóri fræðslusviðs og íþróttá- og tómskundafulltrúi	Tölfraeðigreina með tilliti til kynjasjónarmiða, m.a. með tilliti til umfangs, þátttöku og brottfalls barna og unglunga úr íþróttum.	Kynnt í bæjarráði árlega



# Kostnaður vegna aðkeyptrar þjónustu við jafnlaunavottun

BSI – 1. stigs og 2. stigs úttekt fyrir vottun	962.490 kr
Avanti – skjöl og ráðgjöf	484.840 kr
Advania – easypay/sharepoint	198.419 kr
Capacent – aðstoð við starfaflokkun og launagreining	1.070.740 kr
alls:	2.716.489 kr



# Úr jafnlaunastefnu Reykjanesbæjar

- Æðstu stjórnendur skuldbinda sig til að setja Reykjanesbæbæ jafnlaunamarkmið og vinna að stöðugum umbótum, eftirliti og viðbrögðum í samræmi við kröfur jafnlaunastefnu á rýnifundum tvisvar á ári.



# Niðurstöður launagreiningar

Sjá kynningu frá Capacent

# Jafnræðisregla stjórnarskrárinnar

*Allir skulu vera jafnir fyrir lögum og njóta mannréttinda án tillits til uppruna, þjóðernis, litarháttar, trúarbragða, stjórnámálaskoðana, kynferðis, kynhneigðar, aldurs, efnahags, ætternis, fötlunar, heilsufars eða annarrar stöðu.*





# Takk fyrir

Kristinn Óskarsson

Mannauðsstjóri Reykjanesbæjar

