



Jafnréttisáætlun Reykjaneshæjar 2019-2023

Jafnræðisregla stjórnarskrárinnar kveður á um að allir skuli vera jafnir fyrir lögum og njóta mannréttinda án tillits til uppruna, þjóðernis, litarháttar, trúarbragða, stjórnmalaskoðana, kynferðis, kynhneigðar, aldurs, efnahags, ætternis, fötlunar, heilsufars eða annarrar stöðu. Sérstaklega er kveðið á um jafnan rétt kvenna og karla.

Jafnræðisregla stjórnarskrárinnar er grundvöllur jafnréttisáætlunar Reykjaneshæjar.

Jafnréttisáætlun Reykjaneshæjar er gerð samkvæmt lögum nr. 10/2008, með síðari breytingum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Þar segir m.a. að jafnréttisnefndir sveitarfélaga skuli hafa umsjón með gerð jafnréttisáætlana sveitarstjórna til fjögurra ára, sem lagðar skulu fram eigi síðar en ári eftir sveitarstjórnarkosningar.

Jafnréttisáætlunin tekur til stjórnkerfis Reykjaneshæjar, starfsmanna bæjarins og til starfsemi og þjónustu sem stofnanir bæjarins veita bæjarbúum. Jafnréttisáætluninni er því ætlað að taka til ólíkra hlutverka sveitarfélagsins, þ.e. í fyrsta lagi sem stjórnvalds, í öðru lagi sem atvinnurekanda og þriðja lagi sem veitanda þjónustu.

Markmið áætlunarinnar 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 kynferði.

Skipan jafnréttismála hjá Reykjaneshæ

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 stjórnsýslu Reykjaneshæjar tekur stjórnsýslusvið Reykjaneshæjar við jafnréttismálum á vegum sveitarfélagsins þann 1. september 2019 og falla jafnréttismál frá þeim tíma undir skrifstofu bæjarstjóra, mannauðsdeild.

Stjórnsýslusvið Reykjaneshæjar ber ábyrgð á framkvæmd jafnréttisáætlunarinnar.

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

Stjórnkerfi

Mikilvægt er að allir sem koma að og vinna að jafnréttismálum átti sig á stöðu jafnréttismála í sveitarfélaginu. Því er mikilvægt að allar tölfræðiupplýsingar séu kyngreindar en slíkar upplýsingar eru mikilvægar til að meta áhrif ákvarðana á kynin.

Það er gríðarlega mikilvægt að tryggja aðkomu karla og kvenna að ákvarðanatöku er varða málefni sveitarfélagsins. Við skipan í ráð og nefndir á vegum Reykjaneshæjar skal ávallt haft að leiðarljósi að kynjahlutföll séu sem jöfnust sbr. 15. gr. laga nr. 10/2008 en þar segir: „skal þess gætt að hlutfall kynjanna sé sem jafnast og ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða“. Jafnrétti kynja skal haft að leiðarljósi þegar valdir eru fulltrúar í vinnuhópa til undirbúnings stefnumótunar og meiriháttar ákvarðana og þá alltaf skipa karl og konu.

Kynjasambætting

Kynjasambættingin er aðferð til að ná fram jafnrétti í þeirri þjónustu sem veitt er til karla og kvenna í samfélaginu og því leggur Reykjanesbær sig fram um að beita kynjagleraugum við alla ákvarðanatöku og stefnumótun sveitarfélagsins. Með kynjasambættingunni er verið að rýna í og gæta þess að konur og karlar hafi jafnan aðgang að þjónustu sveitarfélagsins, því má líta á kynjasambættingu sem leið Reykjanesbæjar til að bæta þá þjónustu sem veitt er til kvenna og karla í bænum.

Í þessu augnamiði er mikilvægt að auka þekkingu á jafnrétti kynjanna með fræðslu um jafnréttismál til þeirra sem bera ábyrgð á stefnumótun og ákvarðanatöku í Reykjanesbæ. Góð fræðsla og er forsenda þess að stjórnendur og starfsmenn tileinki sér slíkan hugsunarhátt og vinnubrögð við ákvarðanatöku.

Reykjanesbær sem atvinnurekandi

Reykjanesbær sem einn stærsti atvinnurekandi á Suðurnesjum ber mikla ábyrgð í því að stuðla að því að jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði. Gríðarlega mikilvægt er að leggja okkar af mörkum til að störf innan Reykjanesbæjar flokkist ekki sérstaklega í kvenna- og karlastörf. Þannig gegnir Reykjanesbær mikilvægu hlutverki í því að afnema staðalímyndir og ólíkt mat á hlutverkum kvenna og karla í víðu samhengi. Sérstaklega skal leggja áherslu á að jafna hlut karla og kvenna í stjórnunarstöðum sveitarfélagsins.

Sem atvinnurekandi skiptir máli að byggja upp þekkingu á jafnréttismálum meðal starfsfólks sveitarfélagsins. Farsæl innleiðing á jafnréttisstefnu bæjarins byggist fyrst og fremst á því að starfsfólk hafi þekkingu á jafnréttismálum og sé meðvitað um hvernig allar ákvarðanir geta haft áhrif á stöðu karla og kvenna.

Launajafnrétti

Konur og karlar skulu njóta sambærilegra kjara og réttinda. Greiða skal konum og körlum jöfn laun fyrir jafnverðmæt eða sambærileg störf. Hæfnis- og árangurslaun og aðrar ákvarðanir sem hafa áhrif á kjör skulu byggjast á málefnalegum forsendum óháð kyni. Starfsmönnum er ávallt leyfilegt að skýra frá sínum launum samkvæmt lögum ef þeir kjósa svo.

Bæjarstjórn Reykjanesbæjar samþykkti jafnlaunastefnu fyrir sveitarfélagið 4. desember 2018 sem tekur til allra starfsmanna Reykjanesbæjar. Jafnlaunastefnan er órjúfanlegur hluti af starfsmannastefnu sveitarfélagsins og ætlað að tryggja að jafnréttis sé gætt við allar launaákvarðanir. Jafnlaunastefnan og jafnlaunavottun er einnig órjúfanlegur hluti af jafnréttisáætlun sveitarfélagsins.

Mannauðsstjóri gerir á hverju ári greiningu á launum og fríðindum starfsmanna ásamt tölfræðilegri samantekt. Leiðrétta skal laun ef óútskýranlegur mismunur kemur fram.

Laus störf, starfsþjálfun og endurmenntun

Reykjanesbær tryggir að almennt séu störf opin jafnt körlum og konum, nema að starfsumhverfi knýi á um annað. Jafnréttissjónarmið skulu metin þegar ráðið er í stöður hjá Reykjanesbæ. Ef úttekt á kynjahlutfalli leiðir í ljós að á annað kynið hallar í viðkomandi starfsgrein skal það kynið sem er í minnihluta að jafnaði ganga fyrir við ráðningar í störf þegar umsækjendur eru jafnhæfir. Við ráðningar er óheimilt að mismuna kynjum svo sem á grundvelli fjölskyldustöðu eða annarra þátta.

Karlar og konur sem starfa hjá Reykjanesbæ skulu hafa jafnan rétt til endurmenntunar og starfsþjálfunar óháð kyni. Það sama gildir um stöðubreytingar, uppsagnir og önnur starfsskilyrði á vinnustað.

Mannauðsstjóri skal gera samantekt á kynjahlutföllum í öllum starfshópum ásamt yfirliti yfir auglýst störf, umsækjendur og ráðningar. Greining þessi skal liggja fyrir í apríl ár hvert.

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Reykjanesbær leggur metnað sinn í að vera fjölskylduvænn vinnustaður og mun gera konum og körlum kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu. Reykjanesbær mun leitast við í samráði við hvern einstaka starfsmann að ábyrgð gagnvart vinnuveitanda fari saman við fjölskylduábyrgð starfsmannsins.

Þar sem því verður við komið skal starfsfólk eiga kost á sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum eða annarri hagræðingu vinnutíma, s.s. að minnka tímabundið við sig vinnu.

Draga skal úr því að hafa fundi á þeim tímum sem sinna þarf málefnum fjölskyldunnar, á kvöldin eða um helgar og hvetja foreldra til að skipta með sér veikindadögum barna. Einnig er mikilvægt að hvetja foreldra til að deila með sér fjölskylduábyrgð. Mikilvægt að bæði konur og karlar nýti sér þann rétt sem þau eiga varðandi foreldra-og fæðingarorlof.

Stefna Reykjanesbæjar varðandi sveigjanleika sé starfsfólki ljós og jafnframt stefna hvað varðar samhæfingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Mannauðsstjóri skal kynna stefnuna fyrir stjórnendum Reykjanesbæjar og jafnframt kynna fyrir starfsfólki réttindi og skyldur sem það hefur gagnvart vinnustaðnum.

Kynbundið ofbeldi, áreitni og mismunur

Í 2.gr laga nr. 10/2008 eru m.a. skilgreind hugtökin bein/óbein mismunur, kynbundin og kynferðisleg áreitni og ofbeldi. Ekkert slíkt er liðið á vinnustöðum Reykjanesbæjar. Slík hegðun er bæði lögbrot og siðferðilega ámælisverð. Það er skylda stjórnenda í stofnunum Reykjanesbæjar að draga úr möguleikum þess að slíkt á sér stað. Hverskyns þöggun eða afneitun er ekki liðin en allir sem kunna að verða varir við slíka framkomu bera sameiginlega ábyrgð á að hún sé upprætt. Ef kvartanir koma upp skiptir gríðarlega miklu máli að brugðist sé við eins fljótt og kostur er, slíkar kvartanir kannaðar til hlítar og stutt við starfsfólk sem leggur fram slíka kvörtun. Þá þarf að meta hvort að þörf sé fyrir að veittur sé stuðningur frá þriðja aðila en mikil áhersla skal lögð á að gæta fyllsta trúnaðar til að gæta hagsmuna allra aðila.

Reykjanesbær hefur stuðst við viðbragðsáætlun Vinnueftirlitsins þegar kvartanir hafa komið fram en Vinnueftirlitið hefur leiðbeinandi hlutverk og eftirlitsskyldu í þessum málum.

Boðið skal upp á fræðslu fyrir starfsfólk um einelti og kynferðislega áreitni. Settar skulu vinnureglur um hvernig skuli bregðast við ef slíkt kemur upp á vinnustað.

Mannauðsstjóri setur vinnureglur og kynnir þær fyrir starfsfólki Reykjanesbæjar og tryggir að þær séu aðgengilegar öllum.

Þjónusta við íbúa

Hafa skal jafnréttissjónarmið til hliðsjónar við alla þjónustu Reykjanesbæjar og á þjónustan að einkennast af jákvæðum samskiptum og gagnkvæmri virðingu karla og kvenna.

Ætíð skal tryggja að konur og karlar hafi jafnan aðgang að þjónustu sveitarfélagsins.

Við ákvarðanir um tilhögun þjónustu skal taka mið af þörfum beggja kynja og áhrifum hennar á konur og karla.

Reglulega skal greina þá þjónustu sem karlar og konur nýta hjá bæjarfélaginu og kyngreina allar tölfræðilegar upplýsingar sbr.16.gr. jafnréttislaga. Með slíkum greiningum er betur mögulegt að koma auga á þegar hallar á annað kynið í þjónustuveitingu. Þá skal grípa til aðgerða ef þess er talið þörf til að gæta þess að þjónustuveitingin sé í samræmi við jafnréttislög og þessa stefnu.

Allt uppeldis- og tómskundastarf, menntun og fræðsla sem fram fer á ábyrgð Reykjanesbæjar og stofnana hennar skal hafa jafna stöðu kynjanna að leiðarljósi. Í 23.gr jafnréttislaga er sérstaklega kveðið á um að vinna skal að kynjasamþættingu við stefnumótun og áætlanagerð í skóla- og frístundastarfi. Þannig skal notast við kynjagleraugun þegar unnið er að áætlunum í öllu starfi er viðkemur börnum og unglíngum. Þar er jafnframt tilgreint: „Á öllum skólastigum skulu nemendur hljóta 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 atvinnulífi.“ Það er því rík skylda á Reykjanesbæ að fylgja þessum lögum eftir í kennslu og fræðslu til barna og unglínga. Þannig er mikilvægt að stúlkur og drengir hljóti sömu fræðslu og ráðgjöf í tengslum við sömu störf. En í gegnum skólastarf gefst mikið tækifæri til að vinna gegn staðalímyndum á vinnumarkaði. Mikilvægt er að börnum og unglíngum sé veitt hvatning til að rækta hæfileika sína og persónuþroska án hamlandi áhrifa hefðbundinna kynjaímynda. Styrkja skal jákvæð samskipti og gagnkvæma virðingu kynjanna í öllu starfi með æskufólki.

Reykjanesbær veitir styrki til íþrótt-, æskulýðs- og félagasamtaka og gerir þá kröfu til þeirra að bæði stúlkum og piltum sé gert jafnhátt undir höfði. Þá skulu allar styrkveitingar háðar því skilyrði að kynjum sé ekki mismunað. Þar að auki hvetur Reykjanesbær til þess að öll félög sem bjóða upp á tómskundaiðkun fyrir börn og unglínga setji sér viðbragðsáætlanir og fræði sitt fólk um jafnrétti kvenna og karla, kynferðislega og kynbundið áreiti og ofbeldi. Í þessu ljósi er sviðsstjóra Fræðslusviðs ætlað að kalla eftir upplýsingum frá íþrótt- og tómskundaráði, íþróttahreyfingunni og öðrum þeim sem starfa með börnum og unglíngum ásamt því að kanna brottfall unglínga og metið með kynjasjónarmið að leiðarljósi. Niðurstöðurnar skal í bæjarráði árlega. Komi í ljós að fyrirkomulag starfseminnar sé með þeim hætti að tækifæri og möguleikar kynjanna séu ekki jafnir skal þegar leita leiða til úrbóta.

Reykjanesbær hefur samfélagslegt forystuhlutverk og skal sýna forystu í verki. Reykjanesbær mun beita sér fyrir því að stuðla að samfélagslegri umræðu um jafnréttismál og vinna ávallt að því að tryggja jafna meðferð karla og kvenna og öryggi íbúa. Sveitarfélagið hefur unnið náið með öðrum þjónustuveitendum sveitarfélagsins, til að mynda lögreglu, til að vinna gegn hvers kyns ofbeldi en það samstarf mun halda áfram í þeim tilgangi að vinna gegn ofbeldi og bæta forvarnir.

Fara skal yfir alla þjónustuveitingu við íbúa árlega með tilliti til jafnréttislaga og gera áætlun um hvernig þjónustunni skuli háttað með tilliti til jafnréttislaga og stefnu þessarar. Mannauðsstjóri ber ábyrgð á að vinna þessi fari fram með skipulögðum hætti.

Eftirfylgni og endurskoðun jafnréttisáætlunar Reykjanesbæjar

Við eftirfylgni þessarar áætlunar er mikilvægt að vinna reglulegt stöðumat þar sem staða jafnréttismála er greind. Þá er fyrst og fremst átt við að unnið sé kynjamat og kyngreind tölfræði á stöðu starfsfólks og þjónustuveitingu sveitarfélagsins. Þannig fæst skýrari mynd á stöðu jafnréttismála. Aðgerða- og framkvæmdaáætlun skal reglulega endurskoðuð þar sem markmið í helstu verkefnum sveitarfélagsins eru endurmetin. Markmiðin skulu vera mælanleg og mikilvægt er að forgangsraða þeim verkefnum sem vinna skal að. Í framkvæmdaáætlun skal tilgreina hver er ábyrgðaraðili fyrir framkvæmd verkefna og kostnaðarmeta ef aðgerðir kalla á fjármagn.

Jafnréttis-, aðgerða- og framkvæmdaáætlun skal reglulega kynnt starfsfólki Reykjanesbæjar og kjörnum fulltrúum. Þær skulu vera aðgengilegar starfsfólki öllum stundum.

Jafnréttisstefnan skal endurskoðuð í lok gildistímans og í kjölfarið skal endurskoða aðgerða- og framkvæmdaáætlun. Ný jafnréttisstefna skal liggja fyrir eigi síðar en ári eftir sveitarstjórnarkosningar sbr. 12. gr. laga nr. 10/2008.

Ábyrgðaraðili stefnunnar er stjórnsýslusvið og skulu niðurstöður áætlana og verkefna ávallt kynntar í bæjarráði.

Reykjanesbær sem stjórnvald

Markmið	Ábyrgð	Aðgerð, tími	Kynning, eftirfylgni
Gæta skal þess 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 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.
Greina skal á milli kynja við söfnun gagna, úrvinnslu þeirra og birtingu upplýsinga nema sérstakar ástæður, svo sem persónuverndarhagsmunir, mæli gegn því skv. 16.gr. jafnréttislaga.	Sviðsstjórar og hagdeild	Að öll gögn séu kyngreind þar sem því verður við komið	Að kyngreind gögn verði hluti af mælaborðum sviðsstjóra og hagdeildar
Kynjasambættingar skal gæta við alla stefnumótun og áætlanagerð Reykjanesbæjar	Sviðsstjórar og stjórnendur stofnana	Fræðsla til stjórnenda og nefndarfólks um kynjasambættingu áætlana	Nefndir og ráðir skulu gæta þess að kynjasambættingar sé gætt þegar stefnur og áætlanir er samþykktar

Reykjanesbær sem atvinnurekandi

Markmið	Ábyrgð	Aðgerð, tími	Kynning, eftirfylgni
Laus störf, starfþjálfun og endurmenntun			
Að jafna fjölda karla og kvenna í sambærilegum störfum	Mannauðsstjóri	Gera samantekt á kynjahlutföllum í öllum starfshópum. Í auglýsingum eru störf ókyngreind og öll kynin höfð í huga við gerð þeirra. Hvetja skal alla óháð kyni til að sækja um auglýst störf. Greining liggur fyrir í apríl ár hvert	Niðurstöður kynntar fyrir bæjarráði og sviðsstjórum. Nýta skal þau tækifæri sem skapast til að rétta hlut þess kyns sem á hallar.
Jöfn tækifæri til framgangs í starfi	Mannauðsstjóri	Greina hlutfall karla og kvenna í stjórnar- og áhrifastöðum í Reykjanesbæ árlega.	Niðurstöður kynntar bæjarráði og öllu starfsfólki árlega. Tekið við ábendingum frá starfsfólki um mögulegar aðgerðir til úrbóta. Unnið að úrbótatillögum.
Tryggja að karlar og konur njóti sömu möguleika til endurmenntunar og starfsþjálfunar	Mannauðsstjóri og deildarstjórar/forstöðumenn	Taka skal saman árlega kyngreind gögn er varða þátttöku í starfsþjálfun og endurmenntun.	Kynna skal fyrir starfsfólki og bæjarráði og unnið að tillögum til úrbóta ef þurfa þykir.
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 staðalimyndir í jafnréttisáætlunum.	Skýrsla kynnt fyrir bæjarráði og unnið að tillögum til úrbóta ef þurfa þykir.

Launajafnrétti

Konur og karlar njóti sömu kjara fyrir sambærileg og jafn verðmæt störf	Mannauðsstjóri	Innleiðing krafna ÍST 85 jafnlaunastaðals. Launagreining unnin árlega þar sem sérstaklega er kannað með óútskýrðan launamun kynjanna.	Niðurstöður kynntar öllu starfsfólki og bæjarráði árlega. Tekið við ábendingum frá starfsfólki um mögulegar aðgerðir til úrbóta. Unnið að úrbótatillögum.
Vinna skv jafnlaunakerfi ÍST85:2012	Mannauðsstjóri	Innleiðing krafna ÍST 85 jafnlaunastaðals.	Skýrsla yfir framkvæmd og verkefni jafnlaunakerfis lögð fyrir bæjarráð árlega
Fá viðurkenningu frá viðurkenndum vottunaraðila á jafnlaunakerfi Reykjanesbæjar	Mannauðsstjóri	BSI á Íslandi vottar jafnlaunakerfi Reykjanesbæjar 2019 og árlega upp frá því.	Kynnt fyr röllum starfsmönnum á starfsmannafundum og á workplace

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Markmið	Ábyrgð	Aðgerð, tími	Kynning, eftirfylgni
Að konur og karlar geti samræmt starfsskyldur og skyldur gagnvart fjölskyldu	Mannauðsstjóri og deildarstjórar/forstöðumenn	Að konur og karlar eigi kost á sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum eða annarri hagræðingu vinnutíma	Endurskoðun mannaútsstefnu (2020) skal vera afdráttarlaus varðandi þetta og kynnt öllum stjórnendum á stjórnendadegi sem og starfsmönnum á Workplace
Að fylgjast með samræmingu starfs og einkalífs hjá starfsmönnum Reykjanesbæjar.	Mannauðsstjóri	Í starfsmannakönnunum sem gerðar eru reglulega verði ávallt spurt um samræmingu starfs og einkalífs.	Niðurstöður kynntar starfsmönnum og stjórnendum
Að fundarhald sé á vinnutíma	Mannauðsstjóri og deildarstjórar/forstöðumenn	Draga úr fundarhaldi á kvöldin og um helgar eins og frekast er unnt	Endurskoðun mannaútsstefnu (2020) skal vera afdráttarlaus varðandi þetta og kynnt til hlutaðeigandi
Að foreldrar óháð kyni, sinni börnum sínum í veikindum.	Mannauðsstjóri og deildarstjórar/forstöðumenn	Starfsfólki er kynntur réttur sinn varðandi veikindi barna sinna. Foreldrar eru hvattir til að skipta með sér veikindadögum sinna barna.	Kynnt fyrir starfsfólki og unnið að tillögum til úrbóta ef þurfa þykir.
Að foreldrar óháð kyni nýti sér rétt sinn til foreldra- og fæðingarorlofs	Mannauðsstjóri og deildarstjórar/forstöðumenn	Starfsfólki er kynntur réttur til fæðingar- og foreldraorlofs. Foreldrar eru hvattir til að nýta sinn rétt.	Kynnt fyrir starfsfólki og unnið að tillögum til úrbóta ef þurfa þykir.

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 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 Mannauðsstjóri 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 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 vinna gegn neikvæðum kynjajmyndum og staðalmyndum um hlutverk kvenna og karla	Mannauðsstjóri	1) Í starfsáætlunum leik- og grunnskóla skal sérstaklega fjallað um hvernig skuli unnið að jafnréttismálum og -fræðslu innan skólanna. 2) Reglulega er skoðað hvort þörf sé á að fara í átaksværkerfi til að vinna gegn neikvæðum staðalmyndum um hlutverk kvenna og karla	Jafnréttisfræðsla til alls starfsfólks amk annað hvert ár

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 tölfraediupplýsingar um þjónustunotendur	Kynnt til bæjarráðs árlega og sviðsstjóra. Unnin úrbótaáætlun ef þurfa þykir.
Að allt uppeldis- og tómsundastarf, menntun og fræðsla sem fram fer á ábyrgð Reykjanesbæjar og stofnana hans hafi jafna stöðu kynjanna að leiðarljósi	Sviðsstjóri fræðslusviðs og íþrótt- og tómsundafulltrúi	Tölfraedigreina með tilliti til kynsjónarmiða, m.a. með tilliti til umfangs, þátttöku og brottfalls barna og unglinga úr íþróttum.	Kynnt í bæjarráði árlega
Að nemendur í leik- og grunnskólum bæjarins fái fræðslu um jafnréttismál	Sviðsstjóri fræðslusviðs	Halda skal vel utan um hvaða fræðsla fer fram í skólum varðandi jafnrétti, hvaða fræðsluefni er notast við o.s.frv.	Kynnt í bæjarráði árlega
Kynjasambætta jafnréttismál í áætlanagerð leik- og grunnskóla	Sviðsstjóri fræðslusviðs	Í starfsáætlunum leik- og grunnskóla skal sérstaklega fjallað um hvernig skuli unnið að jafnréttismálum og -fræðslu innan skólanna	Kynnt til fræðsluráðs árlega og leita strax úrbóta ef þurfa þykir