



# Jafnréttisáætlun Reykjaneshæjar 2019

*Jafnræðisregla stjórnarskrárinnar kveður á um að allir skuli 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. 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 tækilærum 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 skulu, 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

Skipan í nefndir.

Við skipan í ráð og nefndir á vegum Reykjanesbæjar 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.

## Reykjanesbær sem atvinnurekandi

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 launaákvæðanir. Jafnlaunastefnan og jafnlaunavottun er einnig órjúfanlegur hluti af jafnréttisáætlun sveitarfélagsins. Reykjanesbær leggur áherslu á að unnið verði að kynjaðri fjárhagsáætlanagerð hjá sveitarfélaginu.

## 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 ákvæðanir 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.

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

## Laus störf, starfsþjálfun og endurmenntun

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. Laus störf hjá Reykjanesbæ skulu að öllu jöfnu standa opin bæði konum og körlum.

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 einstakan 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.

## Kynferðisleg áreitni

Kynferðisleg áreitni er ekki liðin á vinnustöðum Reykjanesbæjar.

Það er skylda stjórnenda í stofnunum Reykjanesbæjar að draga úr möguleikum þess að slíkt eigi sér stað. Vísað er til 2. gr. laga nr. 10/2008 um skilgreiningu á kynferðislegri áreitni.

Reykjanesbær hefur stuðst við viðbragðsáætlun Vinnueftirlitsins þegar kvartanir hafa komið fram en Vinnueftirlitið hefur leiðbeinandi hlutverk og eftirlitsskyldu í þessum málum. Ef áreitni á sér stað er Vinnueftirlitið með sérstaka viðbragðsáætlun varðandi einelti á vinnustað og er kynferðisleg áreitni þar með talin. Vísað er í nánari upplýsingar á [www.vinnueftirlitid.is](http://www.vinnueftirlitid.is)

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.

## 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.

Reykjanesbær veitir styrki til íþróttá-, æskulýðs- og félagasamtaka og gerir þá kröfu til þeirra að bæði stúlkum og piltum sé gert jafnhátt undir höfði.

Kannað verði brottfall unglinga úr íþróttum og metið með kynjasjónarmið að leiðarljósi. Komi í ljós að fyrirkomulag starfsseminnar sé með þeim hætti að tækifæri og möguleikar kynjanna séu ekki jafnir skal þegar leita leiða til úrbóta. Í þessu ljósi er stjórnslusviði ætlað að afla upplýsinga frá íþróttá- og tómstundaráði, íþróttahreyfingunni og öðrum þeim sem starfa með börnum og unglingum, greina þær og kynna niðurstöðurnar árlega í bæjarráði.

Allt uppeldis- og tómstundastarf, menntun og fræðsla sem fram fer á ábyrgð Reykjanesbæjar og stofnana hennar hafi jafna stöðu kynjanna að leiðarljósi. Börnum og unglingum 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.

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

### Eftirfylgni og endurskoðun jafnréttisáætlunar Reykjanesbæjar

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 stjórnslusvið og skulu niðurstöður áætlana og verkefna ávallt kynntar í bæjarráði.

Samþykkt í velferðarráði 14.08.2019