



# Jafnréttisáætlun Reykjanesbæjar



# Jafnréttisáætlun Reykjanesbæjar

Samþykkt í bæjarstjórn  
Reykjanesbæjar 16. febrúar 2016.

Jafnræðisregla stjórnarskrárinnar kveður á um að allir skuli vera jafnir fyrir lögum og njóta mannréttinda án tillits til upprunar, 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 Reykjanesbæjar.

Jafnréttisáætlun Reykjanesbæjar er gerð samkvæmt lögum nr. 10/2008 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.

Jafnréttisstefna Reykjanesbæjar er undirstefna Fjölskyldustefnu Reykjanesbæjar.

Jafnréttisáætlunin tekur til stjórnkerfis Reykjanesbæjar, starfsmanna bæjarins og til starfsemi og þjónustu sem stofnanir bæjarins veita bæjarbúum. Auk þess eru í áætluninni tilmæli til stofnana, félagsamtaka og annarra fyrirtækja í Reykjanesbæ.

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 Reykjanesbæ

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 lögum.

Velferðarsvið Reykjanesbæjar hefur skv. ákvörðun bæjarstjórnar Reykjanesbæjar frá árinu 1998 haft með höndum verkefni jafnréttisnefndar.

Jafnréttismál heyra undir Velferðarsvið Reykjanesbæjar.

Sviðsstjóri Velferðarsviðs ber ábyrgð á framkvæmd jafnréttisáætlunarinnar. Mannauðs- og gæðastjóri Reykjanesbæjar hefur eftirlit og umsjón með jafnréttisstarfi Reykjanesbæjar 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 og haft að leiðarljósi



Þegar valdir eru fulltrúar í vinnuhópa til undirbúnings stefnumótunar og meiriháttar ákvarðana.

## Reykjanesbær sem atvinnurekandi

### 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.

Mannauðs- og gæðastjóri 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.

Laus störf hjá Reykjanesbæ skulu að öllu jöfnu standa opin bæði konum og körlum. Mannauðs- og gæðastjóri 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 (*sjá einnig Fjölskyldu-stefnu Reykjanesbæjar*) 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. Mannauðs- og gæðastjóri skal kynna stefnuna fyrir stjórnendum Reykjanesbæjar og jafnframt kynna fyrir starfsfólki, réttindi og skyldur sem það hefur gagnvart vinnustaðnum.

Sviðsstjóri velferðarsviðs Reykjanesbæjar skal árlega minna á og kynna fjölskyldustefnu Reykjanesbæjar fyrir forstöðumönnum stofnana sveitarfélagsins.

### Kynferðisleg áreitni

Kynferðisleg áreitni er ekki liðin á vinnustöðum Reykjanesbæjar. Vísað er til 2.gr. laga nr. 10/2008 um skilgreiningu á kynferðislegri áreitni. Ef áreitni á sér stað er Vinnueftirlitið með sérstaka viðbragðs-áætlun 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.

Mannauðs- og gæðastjóri setur vinnureglur og kynnrir 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 kynjanna og í eiga konur og karlar jafnan aðgang að þjónustu sveitarfélagsins. Við ákvarðanir um tilhögun þjónustu skal taka mið af þörfum beggja kynja og áhrifum hennar á konur og karla. Kyngreina ber allar tölfræðilegar upplýsingar sbr. 16. gr. jafnréttislaga.

Reykjanesbær veitir styrki til íþrótt-, 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.

Sviðsstjóri Velferðarsviðs kallar eftir upplýsingum frá íþrótt- og tómstundaráði, íþróttahreyfingunni o.fl. í apríl ár hvert og skulu niðurstöður lagðar fram í fjölskyldu- og félagsmálaráði.

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 jafnréttislaga og gera áætlun um hvernig þjónustunni skuli háttað með tilliti til jafnréttislaga og stefnu þessarar. Mannauðs- og gæðastjóri ber ábyrgð á að vinna þessi fari fram með skipulögðum hætti.

### Eftirfylgni og endurskoðun jafnréttisáætlunar Reykjanesbæjar

Jafnréttisáætlunin skal reglulega kynnt starfsmönnum Reykjanesbæjar og kjörnum fulltrúum. Jafnréttisáætlunin skal endurskoðuð í lok gildistímans og ný stefna lögð fram eigi síðar en ári eftir sveitarstjórnarkosningar, sbr. 12.gr. laga nr. 10/2008.

Ábyrgðarmaður áætlunarinnar er Sviðsstjóri velferðarsviðs.

Niðurstöður verkefna skulu ávallt kynntar í Fjölskyldu- og félagsmálaráði.