

# JAFNRÉTTISÁÆTLUN BORGARBYGGÐAR 2019 - 2023



**BORGARBYGGÐ**

## INNGANGUR

Jafnréttisáætlun Borgarbyggðar byggir á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008. Í áætluninni er kveðið á um að konum og körlum sem starfa hjá Borgarbyggð skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismun. Borgarbyggð hyggst öðlast vottun að undangenginni úttekt vottunaraðila á jafnlaunakerfi fyrirtækisins eða stofnunarinnar sem staðfestir að jafnlaunakerfið og framkvæmd þess uppfylli kröfur staðalsins ÍST 85 og verður vottunin endurnýjuð á þriggja ára fresti. Auk launajafnréttis er fjallað um laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun, samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs og hvernig stjórnsvísla og stjórnendur eiga að koma í veg fyrir kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni í stofnunum Borgarbyggðar. Í áætluninni eru sett fram markmið og unnið að aðgerðum sem samræmast lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla og tekur hún til stjórnkerfis sveitarfélagsins, stofnana og starfsmanna þess. Jafnréttisáætlun Borgarbyggðar byggir einnig á heimsmarkmiðum Sameinuðu þjóðanna um jafnrétti kynjanna og aukinn jöfnuð og á launastefnu, jafnlaunastefnu og starfsmannastefnu Borgarbyggðar.

## STJÓRNKERFI BORGARBYGGÐAR

Velferðarnefnd Borgarbyggðar fer með málefni um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla innan sveitarfélagsins og er ráðgefandi fyrir sveitarstjórn í málefnum er varða jafnrétti kynjanna. Nefndin fylgist með og hefur frumkvæði að aðgerðum til að tryggja jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla innan sveitarfélagsins. Nefndin hefur umsjón með gerð jafnréttisáætlana til fjögurra ára, þar sem meðal annars kemur fram hvernig unnið skuli að kynjasambættingu á öllum sviðum ásamt framkvæmdaáætlun um það hvernig leiðrétta skuli mismun á stöðu kvenna og karla innan Borgarbyggðar. Er jafnréttisáætlunin lögð fram til samþykktar í sveitarstjórn eigi síðar en ári eftir sveitarstjórnarkosningar. Velferðarnefnd skal annað hvert ár afhenda Jafnréttisstofu skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála innan sveitarfélagsins.

Við skipun í nefndir, ráð og stjórnir á vegum Borgarbyggðar skal þess gætt að hlutfall kynjanna sé sem jafnast og ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða. Þegar tilnefnt er í nefndir, ráð og stjórnir á vegum Borgarbyggðar skal tilnefna bæði karl og konu.

**Aðgerðir:** Kannað sé strax eftir kosningar og á miðju kjörtímabili kynjaskipting í nefndum, ráðum og starfshópum á vegum sveitarfélagsins.

**Ábyrgð:** Sveitastjóri/Mannauðsstjóri.

**Tímasetning:** Að afloknum kosningum og á miðju kjörtímabili.

## STARFSMENN BORGARBYGGÐAR

### **Launajafnrétti**

Jafnréttislög kveða á um að konum og körlum sem starfa hjá sama sveitarfélagi skuli greidd jöfn laun og þau skuli njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Jafnlaunastefna Borgarbyggðar tekur til allra starfsmanna Borgarbyggðar og er henni ætlað að taka mið af heildarmarkmiðum sveitarfélagsins og efla þjónustu og rekstur þess. Við ákvörðun launa og fríðinda hjá Borgarbyggð skal staða kynjanna vera jöfn. Einnig skal þess gætt að við úthlutun verkefna, tilfærslur í störfum og uppsagnir sé kynjunum ekki mismunað.

### **Aðgerðir:**

- Jafnlaunastefna Borgarbyggðar er lögð fyrir sveitarstjórn til samþykktar.
- Í kjölfarið er vottað jafnlaunakerfi innleitt.
- Framkvæmdar eru árlegar launagreiningar.
- Allar ákvarðanir um laun starfsmanna skulu teknar af forstöðumönnum að fenginni tillögu frá mannauðsstjóra.

**Ábyrgð:** Mannauðsstjóri/forstöðumenn.

### **Tímasetning:**

- Sveitarstjórn samþykkir Jafnlaunastefnu Borgarbyggðar þann 13. febrúar 2020.
- Stefnt er að því að Borgarbyggð hljóti jafnlaunavottun og innleiði jafnlaunastaðalinn ÍST 85:2012 fyrir 1. september 2020.
- Launagreining verður framkvæmd í september árlega þar sem borin eru saman jafnverðmæt störf og athugað hvort mælist munur á launum eftir kyni.

### **Laus störf**

Vinna ber markvisst að því að jafna stöðu kynjanna innan sveitarfélagsins og stuðla að því að störf flokkist ekki í kvenna- og karlastörf. Einnig skal leggja áherslu á að jafna hlut kynjanna í stjórnunar- og áhrifastöðum. Jafnréttissjónarmið skulu til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið lögð til grundvallar við ráðningar starfsmanna. Leitast skal við að meta ólík starfsvið, ólíka reynslu og menntun karla og kvenna.

**Aðgerðir:** Þegar störf eru auglýst laus til umsóknar skal hvetja áhugasama til að sækja um óháð kyni og uppruna.

**Ábyrgð:** Mannauðsstjóri/forstöðumenn.

**Tímasetning:** Viðvarandi verkefni.

### **Starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun**

Jafnréttis skal gætt í möguleikum starfsmanna Borgarbyggðar til að sækja sér endurmenntun og starfsþjálfunar. Einnig til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf. Starfsmönnum Borgarbyggðar gefst tækifæri til að sækja nám meðfram störfum samkvæmt reglum Borgarbyggðar um námstyrki til starfsmanna.

**Aðgerðir:** Forstöðumenn sjái til þess að hver starfsmaður skrái endurmenntun og starfsþjálfun sína. Starfsþróunaráætlun hvernar stofnunar er skilað til mannauðsstjóra einu sinni á ári.

**Ábyrgð:** Mannauðsstjóri.

**Tímasetning:** Árlega fyrir 31. maí.

### ***Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs***

Borgarbyggð gerir nauðsynlegar ráðstafanir til að gera konum og körlum kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu. Ráðstafanirnar miða að því að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsmanna og þarfa stofnunarinnar, þar með talið að starfsmönnum sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduaðstæðna.

**Aðgerðir:** Forstöðumenn gera þær ráðstafanir sem mögulegar eru innan hvernar stofnunar svo að starfsmenn geti samræmt starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu.

**Ábyrgð:** Forstöðumenn í samráði við næsta yfirmann og mannauðsstjóra.

**Tímasetning:** Viðvarandi verkefni.

### ***Samskipti, kynbundið ofbeldi og kynbundin / kynferðisleg áreitni***

Allir starfsmenn eiga rétt á að komið sé fram við þá af kurteisi og virðingu. Hverskonar áreitni er hafnað og verður ekki liðin. Starfsmenn sem verða fyrir slíkri framkomu eiga rétt á að bera fram kvörtun og skal þeim tryggt að til viðeigandi aðgerða verði gripið. Forstöðumenn stofnana skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og skjólstaðingar verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað.

**Aðgerðir:** Starfsmenn hvernar stofnunar Borgarbyggðar móti samskiptasáttmála í samræmi við leiðbeiningar um virðingu og góð samskipti á vinnustað í þeim tilgangi að efla samvinnu og styrkja virðingu í samskiptum innan vinnustaðarinnar. Í sáttmálanum kemur fram hvernig brugðist er markvisst við ábendingum eða vísbendingum um óæskilega hegðun og áreitni.

**Ábyrgð:** Forstöðumenn í samráði við næsta yfirmann og mannauðsstjóra.

**Tímasetning:** Vorið 2020.

### **FRÆÐSLA OG RÁÐGJÖF**

Öllum stofnunum Borgarbyggðar, þar sem starfa 25 starfsmenn eða fleiri, ber að setja sér jafnréttisáætlun. Forstöðumönnum og starfsmönnum stofnana Borgarbyggðar skal standa til boða aðstoð og fræðsla í jafnréttismálum. Þetta á við um störf og starfsaðstæður, svo sem kjör og samskipti á vinnustað, kynferðislega áreitni, valdbeitingu og önnur þau mál sem snúa að jafnrétti og samskiptum kynjanna á vinnustað.

**Aðgerð:** Skil á jafnréttisáætlunum og regluleg fræðsla og ráðgjöf.

**Ábyrgð:** Mannauðsstjóri

**Tímasetning:** Viðvarandi verkefni.

Jafnréttisáætlun skal vera aðgengileg hjá öllum stofnunum sveitarfélagsins og skal kynnt öllum starfsmönnum þess. Jafnréttisáætlunina skal endurskoða í upphafi hvers kjörtímabils. Áætlun um framkvæmd jafnréttisáætlunar skal gerð til tveggja ára í senn.

**FRAMKVÆMDAÁÆTLUN**

VERKEFNI	ÁBYRGÐ	TÍMASETNING
Jafnlaunastefna	Mannauðsstjóri	13.feb.20
Jafnlaunavottun	Mannauðsstjóri	Fyrir 1. sept 2020
Launagreining gerð	Mannauðsstjóri	Í september ár hvert
Kynjaskipting í nefndum könnuð	Sveitastjóri/mannauðsstjóri	Í upphafi og á miðju kjörtímabili
Ákvarðanir um laun	Mannauðsstjóri/forstöðumenn	Viðvarandi verkefni
Auglýsingar um störf	Mannauðsstjóri/forstöðumenn	Viðvarandi verkefni
Starfsþróunaráætlun	Mannauðsstjóri/forstöðumenn	Skil einu sinni á ári
Samræming á starfsskyldum og fjölskyldu	Forstöðumenn	Viðvarandi verkefni
Samskiptasáttmáli	Forstöðumenn	Á hverju ári
Skil á jafnréttisáætlun	Forstöðumenn	Á hverju ári
Fræðsla og ráðgjöf	Forstöðumenn	Á hverju ári