

# JAFNRÉTTISÁÆTLUN BORGARBYGGÐAR 2022-2026



**BORGARBYGGÐ**

## INNGANGUR

Jafnréttisáætlun er mikilvægt verkfæri til að vinna að jafnri stöðu íbúa sveitarfélagsins á öllum sviðum samfélagsins. Áætlun um jafnréttismál með skýrum markmiðum í tímasettri aðgerðaráætlun þar sem ábyrgð og eftirfylgni er tryggð gegnir veigamiklu hlutverki þegar unnið er að jafnrétti.

Jafnréttisáætlun Borgarbyggðar byggir á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020 og lögum nr. 86/2018 um jafnan rétt á vinnumarkaði. Í áætluninni er kveðið á um að konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá 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 fólk af ólíkum kynjum. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismunun. Starfsfólki skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kýs að gera svo. Atvinnurekanda er óheimilt að mismuna starfsmönnum sínum vegna kynþáttar, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, skertrar starfsgetu, aldurs, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna og kyntjáningar í tengslum við laun og önnur kjör, enda sinni þeir sömu eða jafnverðmætum störfum.

Borgarbyggð skuldbindur sig til að viðhalda vottuðu jafnlaunakerfi sem byggir á ÍST 85:2012. Með því vill Borgarbyggð höfða til starfsfólks sveitarfélagsins og íbúa sem framsækið sveitarfélag og fá staðfest fagleg vinnubrögð við mannauðsstjórnun, sýna samfélagslega ábyrgð og góða stjórnunarhætti. Auk launajafnréttis er fjallað um laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun, samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs og hvernig stjórnarsýsla og stjórnendur eiga að koma í veg fyrir kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni í stofnunum Borgarbyggðar. Kulnun í starfi sem hefur færst í vöxt á síðustu árum, er gjarnan rakin til mikils álags í vinnu og horft framhjá samspili vinnu og einkalífs. Hins vegar ríkir sjaldan algjört jafnvægi þarna á milli og margir starfsmenn upplifa ákveðna togstreitu sem getur valdið þeim erfiðleikum. Sýnt hefur verið fram á að fjölskylduvænt umhverfi leiði til aukinnar starfsánægju, bættrar frammistöðu, aukinna afkasta og minni starfsmannaveltu.

Í áætluninni eru sett fram markmið og unnið að aðgerðum sem samræmast lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna, karla og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá og tekur hún til stjórn umhverfis sveitarfélagsins, stofnana og starfsmanna þess. Jafnréttisáætlun Borgarbyggðar byggir einnig á heimsmarkmiðum Sameinuðu þjóðanna um jafnrétti kynjanna, aukinn jöfnuð og á launastefnu, jafnlaunastefnu og starfsmannastefnu Borgarbyggðar.

Jafnréttisáætlun skal vera aðgengileg hjá öllum stofnunum sveitarfélagsins og skal kynnt öllum starfsmönnum þess. Mikilvægt er að verkefnum jafnréttisáætlunarinnar sé fylgt eftir, farið sé yfir stöðu allra verkefna a.m.k. árlega og kynna reglulega fyrir starfsfólki hvað hefur tekist vel og hvað má betur fara. Jafnréttisáætlunin verður þannig lifandi plagg sem líklegra er að skili árangri. Jafnréttisáætlunina skal endurskoða í upphafi hvers kjörtímabils. Áætlun um framkvæmd jafnréttisáætlunar skal gerð til tveggja ára í senn.

*Samþykkt á fundi Velferðarnefndar Borgarbyggðar 10. janúar 2023  
Staðfest á fundi Sveitarstjórnar Borgarbyggðar 12. janúar 2023*

## FRAMKVÆMDAÁÆTLUN

Sveitarfélagið sem stjórnvald			
Verkefni	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að kynjahlutfall í nefndum, ráðum og stjórnnum sé í samræmi lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Taka saman upplýsingar um hlutfall kynja í nefndum, ráðum og stjórnnum</li> <li>Leiðréttu ef kynjahlutfallið uppfyllir ekki 28. gr. Laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna</li> </ul>	Sveitastjóri/ mannauðsstjóri	Í upphafi og á miðju kjörtímabili
Upplýsingar um stöðu kynjanna innan sveitarfélagsins séu aðgengilegar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Við söfnun og úrvinnslu gagna skal kyngreina upplýsingar og birta þegar og þar sem við á</li> </ul>	Sveitastjóri/ mannauðsstjóri	Lokið í maí/júní mánuði ár hvert.
Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða sé gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð	<ul style="list-style-type: none"> <li>Við fjárhagsáætlunargerð komi fram hvernig kynja- og jafnréttissjónarmið eru samþætt á öllum sviðum.</li> </ul>	Sveitastjóri/ mannauðsstjóri	Lokið í maí/júní mánuði ár hvert.
Sveitarfélagið sem vinnuveitandi			
Verkefni	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að konur og karlar og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá, fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Marka stefnu í jafnlaunamálum. Stefnan kynnt fyrir starfsfólki.</li> <li>Greina laun og fríðindi starfsmanna til að kanna hvort um kynbundinn launamun er að ræða.</li> </ul>	Stjórnendur  Fjármálastjóri	Viðvarandi verkefni  Viðvarandi verkefni
Að fólk óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leiðréttu launin ef fram kemur óútskýranlegur munur á launum kynjanna.</li> <li>Jafnlaunavottun/jafnlaunastaðfesting</li> <li>(Lagagreinar 7-8).</li> </ul>	Launafulltrúi	Viðvarandi verkefni

<p>og kyntjáningu fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Launagreining þar sem kannað er hvort fólk óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkenum og kyntjáningu fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.</li> <li>• Komi í ljós óútskýrður munur á launakjörum skal sá munur leiðréttur.</li> </ul>	<p>Fjármálastjóri</p>	<p>Viðvarandi verkefni</p> <p>Viðvarandi verkefni</p>
<p>Laus störf standi öllum opin óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkenum eða kyntjáningar.</p> <p>Auka fjölbreytileika starfshópsins</p> <p>Tryggja að starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun sé aðgengileg öllu starfsfólki.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Í starfsauglýsingum sé hvatning til einstaklinga óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkenna eða kyntjáningar að sækja um.</li> <li>• Samantekt yfir auglýst störf, umsækjendur og ráðningar.</li> <li>• Samantekt á samsetningu starfsmannahópsins</li> <li>• Greina sókn fólks í sambærilegum störfum í endurmenntun og starfsþjálfun.</li> <li>• Leita skýringa og bregðast við ef fram kemur mismunur milli hópa</li> </ul>	<p>Mannauðsstjóri / forstöðumenn</p> <p>Mannauðsstjóri</p> <p>Forstöðumenn/Mannauðsstjóri</p> <p>Stjórnendur</p>	<p>Þegar starf er auglýst laust til umsóknar.</p> <p>Lokið í maí mánuði ár hvert.</p> <p>Lokið í maí mánuði ár hvert.</p> <p>Lokið í apríl mánuði ár hvert.</p>

		Launafulltrúi	viðvarandi verkefni
<p>Vinnustaðir sveitarfélagsins séu fjölskylduvænir.</p> <p>Að koma á kerfi sveigjanlegs og fyrirsjáanlegs vinnutíma.</p> <p>Að báðir foreldrar nýti sér þann rétt sem þau eiga varðandi foreldra- og fæðingarorlof og leyfi vegna veikinda barna.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kynna fyrir starfsfólki stefnu fyrirtækisins þegar kemur að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs</li> <li>Kynna fyrir starfsfólki og þá sérstaklega verðandi foreldrum, réttindi og skyldur sem það hefur gagnvart vinnustaðnum.</li> </ul>	<p>Forstöðumenn í samráði við næsta yfirmann og mannauðsstjóra</p> <p>Mannauðsstjóri</p>	<p>Kynning í september ár hvert.</p> <p>Kynning í september ár hvert.</p>
<p>Að kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni sé ekki liðin á vinnustöðum sveitarfélagsins</p> <p>Að forvarnar- og viðbragðsáætlun sem tekur á kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni sé til fyrir vinnustaðinn. Starfsfólk þekki réttindi sín og hvert það skal leita verði það fyrir óæskilegri hegðun á vinnustaðnum.</p> <p>Upplýsingar um réttindi og skyldur séu aðgengilegar öllu starfsfólki m.t.t. til einstaka sérþarfar t.d. vegna tungumála eða fötlunar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fræða starfsfólk um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni.</li> <li>Vinna forvarnar- og viðbragðsáætlun og kynna fyrir öllu starfsfólki.</li> <li>Yfirmenn og deildarstjórar kynni sig og sitt hlutverk fyrir starfsfólki.</li> </ul>	<p>Forstöðumenn í samráði við næsta yfirmann og mannauðsstjóra</p> <p>Stjórnendur</p> <p>Stjórnendur</p>	<p>Í október ár hvert.</p> <p>Í nóvember ár hvert.</p> <p>Viðvarnandi verkefni, kynnt fyrir nýju starfsfólki.</p>

<p>Starfsfólk hafi góðan aðgang að trúnaðarmanni og viti hvaða hlutverki hann gegni.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trúnaðarmenn kynna sig og sitt hlutverk fyrir starfsfólki.</li> </ul>	<p>Forstöðumaður í stofnun.</p>	<p>1.september hvert ár</p>
--	--	---------------------------------	-----------------------------

### Sveitarfélagið sem þjónustuveitandi

Verkefni	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
<p>Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða sé gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Setja upp aðgerðarbundna áætlun í hverri stofnun þar sem fram kemur hvernig jafnréttis- og kynjasjónarmiða er gætt.</li> <li>• Kynja- og jafnréttissjónarmið skulu samþætt við gerð fjárhagsáætlana.</li> </ul>	<p>Forstöðumenn</p>	<p>Í október mánuði ár hvert</p>
<p>Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða sé gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skólum.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Skólar sveitarfélagsins setji sér aðgerðabundnar áætlanir þar sem fram kemur hvernig skólarnir uppfylla: 10. gr. laga nr.85/2018 og 15. gr. laga nr. 150/2020 gagnvart nemendum</li> </ul>	<p>Skólastjórnendur, deildarstjórar skóla og kennarar</p>	<p>Lokið í nóvember ár hvert</p>

<p>Allir nemendur fái jafnréttis- og kynfræðslu.</p> <p>Náms- og kennslugögn mismuni ekki nemendum á grundvelli kyns, kynþáttar eða þjóðernisuppruna.</p> <p>Í náms- og starfsfræðslu og ráðgjöf í skólum fái nemendur fræðslu og ráðgjöf í tengslum við sömu störf, óháð kyni.</p>	<p>sínum.</p>		
<p>Skólastjórnendur skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að nemendur verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni í skólunum og í félagsstarfi á vegum þeirra.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nemendur og starfsfólk skólanna fái fræðslu um kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni.</li> <li>Skólarnir hafi/setji sér forvarnar- og viðbragðsáætlun.</li> </ul>	<p>Skólastjórnendur</p>	<p>Lokið í janúar ár hvert</p>
<p>Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða sé gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð hjá félögum.</p> <p>Einstaklingum sé ekki mismunað á grundvelli kyns eða annarra persónubundinna þátta.</p> <p>Sérstakar ráðstafanir skulu gerðar til að koma í veg fyrir kynbundið ofbeldi, kynbundna eða kynferðislega áreitni í</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Öll félög sem þiggja styrki frá sveitarfélaginu setji sér aðgerðabundnar jafnréttisáætlanir þar sem fram kemur hvernig þau uppfylla 10. gr. laga nr. 85/2018 og 15. gr. laga nr. 150/2020, gagnvart félagsmönnum.</li> </ul>		<p>Lokið í janúar ár hvert</p>



íþróttá- og tómsundastarfi.			
Að jafnréttisáætlun skili tilætlunum árangri.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Að jafnréttisáætlunin sé rædd a.m.k árlega í sveitarstjórn.</li> </ul>	Mannauðsstjóri	Viðvarandi verkefni
Að jafnréttisáætlunin sé í sífelldri þróun eins og önnur stefnumótun.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fara yfir verkefni áætlunarinnar með stjórnendum / sviðstjórum og skoða hvað hefur gengið vel og hvað má betur fara.</li> </ul>	Sveitarstjóri/mannauðsstjóri	Lögð fyrir sveitarstjórn árlega.
Að endurskoða og uppfæra jafnréttisáætlunina	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vinna tillögu að nýrri jafnréttisáætlun á grundvelli reynslu, verkefna og niðurstaðna kannanna.</li> </ul>	Sveitarstjóri/mannauðsstjóri/félagsmálastjóri	Lokið tveim mánuðum áður en gildistími eldri áætlunar rennur út.