



Jafnréttismarkmið jafnlaunakerfis Sveitarfélagsins Skagastrandar

Jafnréttismarkmið taka við af Jafnréttisáætlun sveitarfélagsins sem samþykkt var á fundi sveitarstjórnar 7. júní 2019 og fellur úr gildi við staðfestingu sveitastjórnar á jafnlaunakerfinu. Jafnréttismarkmið eru sett fram til að fylgja eftir innleiðingu, framkvæmd, rýni og umbótarferli jafnlaunakerfisins. Sérstaklega er horft til [laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna](#). Sýn sveitarfélagsins er að styrkja ímynd jafnréttis og vinna gegn áhrifum neikvæðra kynjafordóma sem og að kynna kynjasambættingu sem tæki til að draga fram mikilvægi jafnréttis fyrir kynin.

Hér á eftir fylgja áhersluatriði jafnréttismarkmiða og gerð er grein fyrir aðgerðum, ábyrgðaraðilum og tímasetningu:

1. Ráðningar og fræðsla

12. gr. laga nr. 150/2020 um laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun.

- Allt starfsfólk sveitarfélagsins njóti sambærilegra tækifæra til starfsþróunar og símenntunar og hafa skal kynjasambættingu að leiðarljósi.
- Þegar stöður á vegum sveitarfélagsins eru auglýstar skal þess sérstaklega gætt að fólki verði ekki mismunað eftir þáttum s.s. kynferði, kynhneigð, aldri, útliti, ætterni, fötlun, heilsufari, uppruna, trúar- eða stjórnmálaskoðunum. Taka skal sérstaklega fram í atvinnuauglýsingum að starf sem um ræðir henti öllum kynjum.
- Jafnréttissjónarmið verði metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið sem litið er til við stöðuveitingar.
- Unnið skal að því að fjölga starfsfólki sem er í minnihluta innan starfsmannahópsins með markvissum aðgerðum þegar ráðið er í störf hjá sveitarfélaginu.
- Áhersla skal lögð á að jafna hlut kynjanna í stjórnunar- og áhrifastöðum.
- Grunnskóli sveitarfélagsins vinnur markvisst að eflingu fræðslu um jafnréttismál, með áherslu á jafnrétti sem hagsmunamál kynjanna og vinnur gegn neikvæðum staðalímyndum kynjanna sjá hér [Jafnréttisáætlun Höfðaskóla](#).

Aðgerð 1: Starfsauglýsingar frá sveitarfélaginu verða settar fram með jafnréttissjónarmið í huga.

Ábyrgð: Sveitarstjóri

Tímasetning: Ávallt við birtingu atvinnuauglýsinga.

Aðgerð 2: Kynning á 12. grein laganna fyrir skólastjórnendum og kennurum. Beiðni um greinargerð á stöðu jafnréttisfræðslu innan grunnskólans og framtíðaráætlun.

Ábyrgð: Sveitarstjóri

Tímasetning: 30.10.2022 og síðan reglubundið á sama tíma ársins.

2. Jöfn laun karla og kvenna

6. gr. laga nr. 150/2020, almenn ákvæði um launajafnrétti.

Sveitarfélagið Skagaströnd leggur áherslu á að allt starfsfólk sem starfar hjá sveitarfélaginu fái sömu laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf í samræmi við jafnlaunastefnu sveitarfélagsins.

Aðgerð 3: Reglubundin jafnlaunagreining er framkvæmd og samþykktum verkferlum fylgt við launaákvæðanir sbr. jafnlaunakerfi sveitarfélagsins.

Ábyrgð: Sveitarstjóri

Tímasetning: Sveitarfélagið stefnir að fá jafnlaunakerfi skv. jafnlaunastaðli ÍST 85-2018 vottað af viðurkenndum aðila fyrir 30.06.2022 og að vottunin verði síðan staðfest árlega af viðurkenndum vottunaraðila

3. Samræming einkalífs og vinnu

13. gr. laga nr. 150/2020 um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.



Þar sem því verður við komið skal starfsfólk sveitarfélagsins eiga kost á sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum eða annarri hagræðingu. Sveitarfélagið mun setja sér velferðarstefnu þar sem kemur fram hvernig að þessu skuli staðið.

Aðgerð 4: Gerð verði vinnustaðakönnun meðal starfsfólks sveitarfélagsins þar sem m.a. verður spurt um mat starfsfólks á samræmingu einkalífs og vinnu.

Ábyrgð: Sveitarstjóri

Tímasetning: Lokið fyrir 31.12.2022

Aðgerð 5: Verkefnastjórn jafnlaunakerfisins er falið að undirbúa og leggja velferðarstefnu fyrir sveitarstjórn.

Ábyrgð: Sveitarstjóri

Tímasetning: Lokið fyrir 28.02.2023

4. Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni.

14. gr. laga nr. 150/2020 um kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni.

Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin, kynferðisleg áreitni og ofbeldi er ekki liðin á vinnustöðum sveitarfélagsins. Sveitarfélagið Skagaströnd tekur skýra afstöðu gegn kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni sbr. áætlun um forvarnir.

Aðgerð 6: Gerð verði áætlun um forvarnir um aðgerðir til að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi á vinnustað sbr. reglugerð 1009/2015.

Ábyrgð: Sveitarstjóri

Tímasetning: Lokið fyrir 30.09.2022

Aðgerð 7: Gerð verði vinnustaðakönnun meðal starfsfólks sveitarfélagsins þar sem m.a. verður spurt um stöðu þessara alvarlegu mála.

Ábyrgð: Sveitarstjóri

Tímasetning: Lokið fyrir 31.12.2022

5. Kynning og eftirfylgni

Jafnréttismarkmið skulu kynnt öllum stjórnendum sveitarfélagsins, kjörnum fulltrúum og starfsfólki. Þá skal hún einnig vera aðgengileg á vefsíðu sveitarfélagsins.

Verkefnastjórn jafnlaunakerfis skal árlega yfirfara markmiðin, í tengslum við staðfestingu vottunaraðila, um hvernig gengið hefur að uppfylla aðgerðir jafnréttismarkmiða og skilar um það minnisblaði til sveitarstjórnar. Sveitarstjórn tekur minnisblaðið til umfjöllunar og afgreiðslu.

Aðgerð 8: Jafnréttismarkmið kynnt á vefsíðu sveitarfélagsins.

Ábyrgð: Sveitarstjóri

Tímasetning: fyrir 31. 08.2022

Aðgerð 9: Kynning fyrir starfsfólk og kjörna fulltrúa sveitarfélagsins

Ábyrgð: Sveitarstjórn

Tímasetning: fyrir 31.08.2022 og síðan þegar áætlunin er uppfærð.

Aðgerð 10: Verkefnastjórn jafnlaunamála skilar minnisblaði til sveitarstjórnar.

Ábyrgð: Sveitarstjóri

Tímasetning: fyrir 30. 06.2023