

Jafnréttisáætlun Grindavíkurbæjar 2020-2023, ásamt framkvæmdaáætlun

Jafnréttisstefnan byggir á gildum Grindavíkurbæjar sem eru jákvæðni, jafnræði, þekking, framsækni og traust. Stefnan er unnin í samræmi við lög númer 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Lögin kveða á um skyldu sveitarfélaga til að skipa jafnréttisnefndir og vinna jafnréttisáætlanir með framkvæmdaáætlun. Þá er við gerð stefnunnar horft til ákvæða laga nr. 85/2018 um jafna meðferð einstaklinga óháð kynþætti og þjóðernisuppruna en þar er kveðið á um meginregluna um jafna meðferð einstaklinga á öllum sviðum samfélagsins, utan vinnumarkaðar. Jafnframt er horft til ákvæða laga nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði en þar er skýrt kveðið á um bann við allri mismunun fólks á vinnumarkaði, hvort heldur beina eða óbeina, á grundvelli kynþáttar, þjóðernisuppuna, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, skertrar starfsgetu, aldurs, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna eða kyntjáningar.

Bæjarráð hefur umsjón með mótun jafnréttisstefnu Grindavíkurbæjar og framkvæmd hennar í samvinnu við sviðsstjóra. Lögð er áhersla á að öll svið og stofnanir Grindavíkurbæjar framfylgi jafnréttisstefnunni með markvissum hætti.

Í 18. grein jafnréttislaga er kveðið á um að fyrirtæki, stofnanir, íþróttafélög og félagasamtök setji sér jafnréttisáætlun eða samþætti jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína. Grindavíkurbær hvetur þessa aðila til að framfylgja þeim ákvæðum.

Félagsmálanefnd er bæjaryfirvöldum og starfsfólki bæjarins til ráðgjafar í jafnréttismálum. Nefndin vinnur í samstarfi við sviðsstjóra, forstöðumenn stofnana og nefndir bæjarins svo og aðra sem að jafnréttismálum koma.

Jafnréttisstefna Grindavíkurbæjar er aðgengileg öllum á vef bæjarins og kynnt stjórnendum, starfsfólki og kjörnum fulltrúum.

Jafnréttisstefna skal endurskoðuð eigi síðar en 1. júní 2023.

Jöfn staða kvenna og karla er grundvallarréttur og jöfn þátttaka kvenna og karla í ákvarðanatöku er ein forsenda lýðræðislegs þjóðfélags. Stöðugt skal unnið að því 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.

Jafnréttisáætlun Grindavíkurbæjar er efnislega skipt í þrjú kafla. Að undangengnum ákvæðum um ábyrgð og eftirfylgni er í fyrsta kafla fjallað um sveitarfélagið sem stjórnvald. Í öðrum kafla er fjallað um sveitarfélagið sem vinnuveitanda og í þriðja kafla er fjallað um sveitarfélagið sem veitanda þjónustu.

0.1 Ábyrgð og eftirfylgni

Grindavíkurbær skuldbindur sig til að framfylgja jafnréttisáætlun þessari og ber ábyrgð á að viðhalda stöðugum umbótum á öllum þáttum hennar.

Til að uppfylla ofangreint mun sveitarfélagið:

	Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímasetning
0.1.1	Að jafnréttisáætlun skili tilætluðum árangri	Árlega farið yfir niðurstöður allra aðgerða sem taldar eru upp í áætlun þessari ásamt aðgerðaáætlun komandi árs með bæjarráði	Bæjarstjóri	Lokið í janúar ár hvert
0.1.2	Jafnréttisáætlun sé í stöðugri þróun	Vinna tillögu að nýrri jafnréttisáætlun	Félagsmálanefnd	Lokið 1. apríl 2023

1. Grindavíkurbær sem stjórnvald

1.1. Jafnréttisnefnd

Bæjarfulltrúar Grindavíkurbæjar skulu að sveitarstjórnarkosningum loknum skipa jafnréttisnefnd sem hefur með jafnréttismál að gera og fjalla um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla innan sveitarfélagsins. Bæjarstjórn Grindavíkurbæjar hefur falið félagsmálanefnd að fara með hlutverk jafnréttisnefndar. Nefndin hefur það hlutverk að móta stefnu sveitarfélagsins í jafnréttismálum.

Til þess að ná því markmiði verður gripið til eftirfarandi aðgerða:

	Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímasetning
1.1.1	Jafnréttismál sett í farveg	Skipa jafnréttisnefnd	Bæjarstjórn	Innan árs eftir bæjarstjórnarkosningar samhliða skipan annarra fastanefnda.
1.1.2	Kortleggja stöðu kynjanna	Kyngreina gögn og afla upplýsinga um stöðu kynjanna í samfélaginu. Endurskoða jafnréttisáætlun sveitarfélagsins.	Bæjarstjóri Félagsmálanefnd	Fyrir 1. júní ár hvert Fyrir 1. júní 2023
1.1.3	Áætlun kynnt innan sveitarfélagsins	Jafnréttisáætlun kynnt fyrir stjórnendum og starfsfólki Grindavíkurbæjar. Jafnréttisáætlun kynnt fyrir íbúum.	Bæjarstjóri Upplýsinga- og markaðsfulltrúi	Fyrir 1. apríl ár hvert

1.2 Þátttaka í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum Grindavíkurbæjar

Við skipan í nefndir, ráð og stjórnir munu bæjarfulltrúar stuðla að því að hlutfall kynjanna sé sem jafnast og ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða. Þetta gildir einnig um stjórnir hlutafélaga í eigu Grindavíkurbæjar og fyrirtækja sem Grindavíkurbær kann að vera aðaleigandi að.

Til að uppfylla ofangreint mun sveitarfélagið:

	Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímasetning
1.2.1	Kynjahlutfall í nefndum, ráðum og stjórnnum sé sem jafnast	Í aðdraganda kosninga verði stjórnmalaflokkum send bréf til áminningar um jafnréttissjónarmið við röðun í nefndir og á lista. Taka saman upplýsingar um hlutfall kynja í nefndum, ráðum og stjórnnum. Leiðrétt skipan í nefndir, ráð og stjórnir ef hallar á annað kynið.	Bæjarstjóri Bæjarstjóri Bæjarstjórn	Eigi síðar en 1. desember 2021 og strax að afloknum kosningum 1. júlí 2022 1. ágúst 2022

1.3 Greining á tölfræðiupplýsingum

Í opinberri hagskýrslugerð um íbúa Grindavíkurbæjar og í viðtals- og skoðanakönnunum skal greint á milli kynja við söfnun gagna, úrvinnslu þeirra og birtingu upplýsinga nema sérstakar aðstæður, svo sem persónuverndarhagsmunir, mæli gegn því.

Til að uppfylla framangreint mun sveitarfélagið:

	Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímasetning
1.3.1	Upplýsingar um stöðu kynjanna innan sveitarfélagsins verði aðgengilegar	Við söfnun og úrvinnslu gagna skal kyngreina upplýsingar og birta þegar og þar sem það á við	Sviðsstjórar og stjórnendur	Yfirfarið í janúar ár hvert

1.4 Kynjasambættingar gætt við alla stefnumótun og áætlangerð

Sveitarfélagið mun við alla stefnumótun og áætlangerð gæta að kynjasambættingu. Hið sama gildir um ákvarðantöku innan stjórnsýslunnar.

Til að uppfylla ofangreint mun sveitarfélagið:

	Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímasetning
1.4.1	Kynja- og jafnréttissjónarmið skulu sambætt inn í alla stefnumótun og ákvarðantöku innan sveitarfélagsins	Unnið jafnréttismat til að styðja við sambættingu í stefnumótun og áætlangerð	Bæjarstjóri og sviðsstjórar	Við reglulega stefnumótun og árlega áætlanagerð
	Að auka jafnréttisvitund	Halda námskeið fyrir starfsfólk og kjörinna		

stjarnsfólks og kjörinna fulltrúa	fulltrúa um jafnréttismál þar sem m.a. verði fjallað um staðalímyndir og hefðbundin hlutverk kynjanna	Bæjarstjóri	Eigi síðar en 1. apríl 2021
-----------------------------------	---	-------------	-----------------------------

2. Grindavíkurbær sem vinnuveitandi

2.1 Jafnlaunastefna Grindavíkurbæjar

Jafnlaunastefna Grindavíkurbæjar er hluti af starfsmannastefnu Grindavíkurbæjar.

Jafnlaunastefna Grindavíkurbæjar byggir á gildum bæjarfélagsins sem eru jákvæðni, jafnræði, þekking, framsækni og traust. Stefnan er unnin í samræmi við ÍST 85 og lög númer 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

Grindavíkurbær leggur metnað sinn í að tryggja öllum starfsmönnum sínum jöfn laun fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Launaákvæðanir skulu vera gegnsæjar og málefnalegar og byggja á þeim kröfum sem gerðar eru til starfsins. Kröfur sem notaðar eru til að launaraða störfum eru: Hæfni, álag, ábyrgð og vinnuáætlun.

Til að uppfylla ofangreint mun sveitarfélagið:

	Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímasetning
2.1.1	Jafnlaunakerfi á að vera í samræmi við ÍST 85 og lög númer 10/2008 ásamt þeim lögum og kröfum sem gilda um launasetningu	Jafnlaunastefnuna skal endurskoða reglulega og aldrei sjaldnar en árlega	Bæjarstjóri	Fyrir 31. desember ár hvert
	Kynna jafnlaunastefnu fyrir öllum starfsmönnum árlega og hafa hana aðgengilega á vefsíðu	Kynna jafnlaunastefnu í Þórkötlum. Hafa jafnlaunastefnu sem hluta af starfsm.st. á www.grindavik.is	Bæjarstjóri	Fyrir 31. desember ár hvert
	Að Grindavíkurbær geti hlotið gullmerki í jafnlaunaúttekt hjá PWC, þ.e. Að launamunur kynjanna sé undir 3,5%	Gerðar eru launagreiningar sem innifela alla reglulega starfsmenn vinnuveitanda.	Bæjarstjóri / launafulltrúi	Fyrir 31. desember ár hvert
	Gera viðeigandi leiðréttingar á launum svo fljótt sem verða má, komi í ljós óútskýrður launamunur milli kynja við framkvæmd launagreiningar	Leiðrétta laun skv. niðurstöðu úr rýni launakönnunar	Bæjarstjóri / launafulltrúi	Fyrir 31. desember ár hvert

Skjalfesta niðurstöður launagreininga og kynna þær fyrir starfsfólki	Birta niðurstöður úr launagreiningu í Þórkötlum	Bæjarstjóri	Fyrir 31. desember ár hvert
Innri úttekt	Framkvæma innri úttekt	Sviðsstjóri fjármála- og stjórnsýslusviðs	Fyrir 31. desember ár hvert
Rýni jafnlaunakerfis	Í kjölfar launagreiningar og innri úttektar skal fara fram rýni stjórnenda á jafnlaunakerfinu samkvæmt verklagsreglum þar um.	Bæjarstjóri/ launafulltrúi	Fyrir 31. desember ár hvert

2.2 Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun

	Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímasetning
2.2.1	Starfsþjálfun, endur- og símenntun skal vera aðgengileg öllum kynjum	Áætlun sveitarfélagsins útfærð svo hún höfði til fjölbreytts hóps starfsfólks	Bæjarstjóri	Fyrir 31. desember ár hvert
	Koma í veg fyrir mismunun hvað varðar starfsaðstæður, starfsþróun og ímenntun starfsfólks af erlendum uppruna	Starfsfólki af erlendum uppruna sé gefinn kostur á starfstengdu íslenskunámi eftir því sem þörf er á Starfsfólk af erlendum uppruna fái fræðslu um starfsáætlun, markmið og menningu vinnustaðarins	Forstöðumenn Forstöðumenn	Árlega eftir þörfum Við upphaf ráðningar-sambands

2.3 Samræming fjölskyldu og atvinnulífs

	Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímasetning
2.3.1	Nýta kosti sveigjanleika á vinnustað til að auðvelda starfsfólki að samræma einkalíf, fjölskyldu-ábyrgð og starf	Fylgja eftir ákvæðum kjarasamninga um styttingu vinnuviku. Tryggja skal að starfsfólki sé ekki mismunað vegna barneigna	Bæjarstjóri Forstöðumenn / launafulltrúi	Frá 1. janúar 2021 Þegar sótt er um fæðingarorlof

2.4 Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni

	Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímasetning
2.4.1	Kynferðisleg ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni er ekki liðið hjá Grindavíkurbæ	Fræðsla um viðbragð við einelti og annarri áreitni áreitni, einkum kynbundinni og kynferðislegri	Bæjarstjóri	Eigi síðar en 31. október annað hvert ár.

3. Grindavíkurbær sem veitandi þjónustu

3.1. Kynjasambætting í skóla-, íþrótt-, tómstunda- og æskulýðsstarfi

Hjá Grindavíkurbæ skal kynjasambættingar gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð á vegum sveitarfélagsins. Hið sama gildir um alla ákvarðanatöku innan sveitarfélagsins eftir því sem við getur átt.

Til að uppfylla ofangreint mun sveitarfélagið:

	Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímasetning
3.1.1	Hafa jafnréttissjónarmið að leiðarljósi þegar þjónusta er veitt að hálfu sveitarfélagsins þannig að þjónustan ýti undir jafnrétti meðal íbúa	Halda námskeið fyrir starfsfólk fyrir starfsfólk og kjörna fulltrúa um jafnréttismál með áherslu á afnám staðalímynda og hefðbundinna hlutverka kynjanna	Sviðsstjórar og stjórnendur	Fyrir árslok 2021
	Að efla fræðslu um jafnréttismál á öllum skólastigum	Innleiða kynjafræðslu á öllum skólastigum	Skólastjórar	Fyrir lok skólaárs 2021
	Börnum og unglingum skal veitt hvatning til að rækta hæfileika sína og persónuþroska án tillits til hefðbundinna staðalímynda kynjanna	Starfsfólk á öllum skólastigum fá viðeigandi fræðslu til að búa nemendur af báðum kynjum undir þátttöku í jafnréttis- og lýðræðisþjónðfélagi	Skólastjórnendur og forstöðumaður þrumunnar	Fyrir lok skólaárs 2022
	Styrkir Grindavíkurbæjar til félagasamtaka eru bundnir því skilyrði að kynjum sé ekki mismunað	Þau félagasamtök sem njóta styrkja frá bænum skulu skila inn kyngreindum upplýsingum með ársskýrslum. Nefndum og ráðum sveitarfélagsins er skylt að gæta	Bæjarstjóri og sviðsstjórar Bæjarstjórn, bæjarráð og nefndir	Við skil á áfanga- og lokaskýrslum Við veitingu styrkja

	jafnréttissjónarmiða við úthlutun þeirra		
Tryggja að félagasamtök sem njóta aðstöðu, styrkja eða annarra gæða sem sveitarfélagið lætur í té gæti jafnréttis	<p>Krefja viðtakendur styrkja um greinargerð um ráðstöfun hans til að fylgjast með því að hann sé nýttur á jafnréttisgrundvelli.</p> <p>Unnin verði óháð úttekt á jafnréttismálum í íþróttá- og æskulýsðstarfi innan sveitarfélagsins</p> <p>Félagasamtök með fleiri en 25 iðkendum setji sér jafnréttisáætlun þar sem m.a. kemur fram hvernig kynjasambættingar sé gætt og forvarnir gegn kynbundnu ofbeldi, kynbundinni eða kynferðislegri áreitni</p>	<p>Bæjarstjóri og sviðsstjórar</p> <p>Sviðsstjóri frístunda- og menningarsviðs</p> <p>Sviðsstjóri frístunda- og menningarsviðs</p>	<p>Við skil á áfanga- og lokaskýrslum</p> <p>Fyrir árslok 2023</p> <p>Fyrir árslok 2022</p>