

2023-2027

Fjölskyldu- og frístundanevnd



JAFNRÉTTISSTEFNA
HVALFJARÐARSVEITAR

Inngangur

Jafnréttisstefna Hvalfjarðarsveitar er unnin samkvæmt 13. gr. laga um stjórnslu jafnréttismála nr. 151/2020 en þar segir að sveitarstjórnir skulu eigi síðar en ári eftir sveitarstjórnarkosningar leggja fram til samþykktar áætlun um jafnréttismál til næstu fjögurra ára. Í áætluninni koma fram markmið og tilgreindar aðgerðir til að koma í veg fyrir mismunun á grundvelli eftirfarandi laga; *lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020*, *lög um jafna meðferð á vinnumarkaði nr. 86/2018* og *lög um jafna meðferð utan vinnumarkaðar nr. 85/2018*.

Markmið jafnréttisstefnu Hvalfjarðarsveitar

Með jafnréttisstefnu Hvalfjarðarsveitar skal tryggja jafna stöðu og möguleika allra kynja bæði í starfsemi og störfum á vegum sveitarfélagsins. Allir einstaklingar skulu eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og að þroska hæfileika sína óháð kyni, kynþætti, kynhneigð, kynvitund, kyntjáningu, kyneinkenni, þjóðernisuppruna, trú, aldri, lífsskoðun, fötlun og skertri starfsgetu. Jafnréttissjónarmið skal flétta inn í allar þær ákvarðanir og aðgerðir á vegum sveitarfélagsins þar sem jafnréttismál koma til álita. Með þessari stefnu er þeim vilja lýst að jafna stöðu. Í köflunum hér að neðan um fræðslu og framkvæmd má sjá hvernig markmiðum jafnréttisstefnunnar er fylgt eftir.

Framkvæmd og umfang

Jafnréttisstefna Hvalfjarðarsveitar er þríþætt og tekur til sveitarfélagsins sem stjórnvalds, sem vinnuveitanda og sem þjónustuveitanda. Jafnréttisstefna skal lögð fram til samþykktar í viðkomandi sveitarstjórn eigi síðar en ári eftir sveitarstjórnarkosningar, framvinda hennar rædd árlega í sveitarstjórn eftir það og hún endurskoðuð eftir þörfum.

Framkvæmdaraðili

Fjölskyldu- og frístundanefnd Hvalfjarðarsveitar fer með jafnréttismál og starfar í umboði sveitarstjórnar.

1. Hvalfjarðarsveit sem stjórnvald

Sem stjórnvald skal sveitarfélag sjá til þess að jafnréttismál fari í réttan farveg innan sveitarfélagsins og að gera sveitarstjórnarfólk meðvitað um mikilvægi jafnréttismála til þess að unnið sé að þeim á öllum sviðum. Sem stjórnvald skal í sveitarfélagi séð til þess að hlutfall kvenna og karla í nefndum, ráðum og stjórnnum séu sem jöfnust. Stuðst er við eftirfarandi lagagreinar í þeim efnum:

28. gr. Þátttaka í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum hins opinbera (150/2020)

Við skipun í nefndir, ráð og stjórnir á vegum ríkis og sveitarfélaga skal þess gætt að hlutfall kvenna og karla sé sem jafnast og ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða. Þetta gildir einnig um stjórnir opinberra hlutafélaga og fyrirtækja sem ríki eða sveitarfélag er aðaleigandi að.

29. gr. Greining á tölfræðiupplýsingum (150/2020).

Í opinberri hagskýrslugerð um einstaklinga og í viðtals- og skoðanakönnunum skal greint á milli kynja við söfnun gagna, úrvinnslu þeirra og birtingu upplýsinga nema sérstakar ástæður, svo sem persónuverndarhagsmunir, mæli gegn því. Þá skulu opinberir aðilar leitast við að greina á milli kynja við alla tölfræðivinnslu nema sérstakar ástæður, svo sem persónuverndarhagsmunir, mæli gegn því.

13. gr. Áætlanir sveitarfélaga um jafnréttismál (151/2020).

Sveitarstjórnir skulu að afloknum sveitarstjórnarkosningum sjá til þess að innan hvers sveitarfélags verði gerð áætlun þar sem m.a. [...] komi fram hvernig unnið skuli að kynja- og jafnréttissjónarmiðum á öllum sviðum. Áætlun skal taka til markmiða og aðgerða til að stuðla að jafnrétti og jafnri meðferð við ráðstöfun fjármagns, í þjónustu sveitarfélagsins.

Hvalfjarðarsveit mun tryggja að ofangreint, þ.m.t. skoða þátttöku í nefndum, ráðum og stjórnnum, skoða ráðstöfun fjármagns og setja sér áætlanir um jafnréttismál, verði gert með eftirfarandi aðgerðum:

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að kynjahlutfall í nefndum, ráðum og stjórnnum sé í samræmi við lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.	Taka saman upplýsingar um hlutfall kynja í nefndum, ráðum og stjórnnum. Leiðrétta þar sem því er við komið. Fræðsla til kjörinna fulltrúa um fjölbreytni og skyldur skv. lögum.	Sveitarstjórn, fjölskyldu- og fristundanefnd	Í upphafi kjörtímabils og í september ár hvert.
Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða sé gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð.	Við fjárhagsáætlunargerð komi þar fram hvernig kynja- og jafnréttissjónarmið eru samþætt á öllum sviðum.	Sveitarstjórn, fjölskyldu- og fristundanefnd	Í september ár hvert.
Upplýsingar um stöðu kynjanna innan sveitarfélagsins séu aðgengilegar.	Við söfnun og úrvinnslu gagna skal greina gögnin eftir kyni íbúa og birta þegar og þar sem það á við.	Sveitarstjórn/stjórnendur	Lokið í árslok 2023.

Barnasáttmáli Sameinuðu þjóðanna.

Hvalfjarðarsveit hefur sett sér það að vera barnvænt sveitarfélag og hafið innleiðingu á Barnasáttmála Sameinuðu þjóðanna í alla sína stjórnarsýslu og starfsemi í samstarfi við UNICEF á Íslandi. Eitt af grunnþáttum verkefnisins er *Jafnræði-að horft sé til réttinda allra barna*. Jafnræði – bann við mismunun er ein af fjórum grundvallarforsendum Barnasáttmálans (2. grein). Samkvæmt sáttmálanum eiga öll börn að njóta sömu réttinda án tillits til kynþáttar, kynferðis, trúar, ætternis, fötlunar, félagslegrar stöðu eða annarra aðstæðna. Þessi forsenda er grunnstef í hugmyndafræði Barnvænna sveitarfélaga. Þegar unnið er að því að efla jafnræði meðal barna er nauðsynlegt að skoða jafnræði út frá ólíkum forsendum. Sveitarfélag ætti að stuðla að jafnræði í allri sinni vinnu, jafnréttisáætlanir og mannréttindastefnur ættu að taka mið af því að börn og ungmenni eru víðtækur og fjölbreyttur hópur á breiðu aldursbili. Til að tryggja aukið jafnræði meðal barna er þörf fyrir markvissa vinnu sem miðar að því að draga úr fordómum, breyta viðhorfum, auka úrvinnslu tölfræðilegra gagna um stöðu barna og móta markvissa stefnu með virku samráði við börn.

2. Hvalfjarðarsveit sem vinnuveitandi

Sem vinnuveitandi hefur sveitarfélag ríkar skyldur varðandi ráðningar í störf, laun- og starfskjör, möguleika til samræmingar fjölskyldu- og atvinnulífs, möguleika til starfsmenntunar- símenntunar og endurmenntunar og réttinda og viðbragða vegna kynbundins ofbeldis, kynbundins áreitnis og kynferðislegs áreitnis skv. lögum nr. 150/2020.

Ánægt og hæft starfsfólk skiptir sköpum fyrir árangur sveitarfélaga og fyrirtækja og stofnana á þeirra vegum. Ef nýta á krafta og kunnáttu alls starfsfólks til fullnustu er mikilvægt að á vinnustöðum sveitarfélagsins ríki jafnrétti og allir fái notið sín óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu. Hegðun á borð við kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni sé ekki liðin og starfsfólk geti samræmt fjölskyldu- og atvinnulíf. Stuðst er við eftirfarandi lagagreinar í þeim efnum:

2.1. Launajafnrétti

Til að tryggja að starfsfólk sveitarfélagsins fái að njóta jafnra launa og sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf hefur Hvalfjarðarsveit öðlast jafnlaunavottun og sett sér jafnlaunastefnu sbr. 6. og 7. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020.

6. gr. Almenn ákvæði um launajafnrétti (150/2020).

Konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá skulu greidd jöfn laun og 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 kynjamismun. Starfsfólki skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kys að gera svo.

9. gr. Bann við mismunun í tengslum við laun og önnur kjör (86/2018).

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. Starfsmönnum skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef þeir kjósa svo.

7. gr. Jafnlaunavottun (150/2020).

Fyrirtæki og stofnanir með 25 starfsmenn eða fleiri skulu öðlast jafnlaunavottun hjá viðurkenndum vottunaraðila. Vottunaraðilinn þarf að staðfesta, að undangenginni úttekt að jafnlaunakerfið og framkvæmd þess uppfylli kröfur staðalsins ÍST 85:2012. Jafnlaunavottunina skal endurnýja á þriggja ára fresti.

Í lögnum er ekki einungis talað um jöfn laun fyrir sömu eða jafnverðmæt störf heldur líka sömu kjör. Komi í ljós munur á launakjörum kvenna og karla og fólks með hlutlausa skráningu í þjóðskrá verða stjórnendur að bregðast við. Hvalfjarðarsveit mun tryggja að ofangreindu sé framfylgt með eftirfarandi aðgerðum:

Markmið	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.	Marka stefnu í jafnlaunamálum. Stefnan kynnt fyrir starfsfólki.	Stjórnendur	Lokið í ágúst ár hvert.
	Greina laun og fríðindi starfsmanna til að kanna hvort um kynbundinn launamun er að ræða.	Skrifstofustjóri/ launafulltrúi	Lokið í apríl ár hvert.
	Jafnlaunavottun (Lagagreinar 7).	Launafulltrúi.	Lokið í maí ár hvert.
Að fólk óháð kyni, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.	Launagreining þar sem kannað er hvort fólk óháð kyni, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.	Skrifstofustjóri/ launafulltrúi	Lokið í júní ár hvert.
	Komi í ljós óútskýrður munur á launakjörum skal sá munur leiðréttur.	Skrifstofustjóri/ launafulltrúi	Lokið í maí ár hvert.

2.2. Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun

Allt fólk skal eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína. Sveitarfélögin eru meðal stærstu vinnuveitenda og bera ríka ábyrgð til þess að uppfylla það markmið, meðal annars með því að koma í veg fyrir að störf flokkist í kvenna- og karlastörf. Kynbundin skipting vinnumarkaðarins í störf og atvinnugreinar skýrir að miklu leyti þann launamun sem enn er til staðar og því er mikilvægt að sporna gegn þeirri þróun. Hið sama á við um rétt kynjanna til starfsþjálfunar, endurmenntunar og símenntunar, með því að tryggja jöfn tækifæri og aðgengi að þeim stuðla sveitarfélögin að heilbrigðara og jafnara samfélagi. Stuðst er við eftirfarandi lagagreinar í því samhengi:

12. gr. Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun (150/2020).

Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá. Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að konur, karlar og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá njóti sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf.

8. gr. Bann við mismunun í starfi og við ráðningu (86/2018).

Atvinnurekendum er óheimilt að mismuna umsækjendum um starf vegna kynþáttar, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, skertrar starfsgetu, aldurs, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna eða kyntjáningar. Sama gildir um stöðuhækkun, stöðubreytingu, endurmenntun, símenntun, starfsþjálfun, námsleyfi, uppsögn, vinnuaðstæður og önnur starfskjör starfsmanna. Mismunun vegna einhverra þessara þátta í auglýsingu um laust starf er óheimil sem og birting slíkrar auglýsingar.

Hvalfjarðarsveit mun tryggja að við laus störf ásamt endurmenntun, símenntun og starfsþjálfun starfsfólks verði eftirfarandi aðgerðir höfðar að leiðarljósi:

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Laus störf standi öllum opin óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu.	Í starfsauglýsingum sé hvatning til einstaklinga óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu að sækja um. Samantekt yfir auglýst störf, umsækjendur og ráðningar.	Stjórnendur	Þegar starf er auglýst laust til umsóknar.
Auka fjölbreytileika starfshópsins.	Samantekt á samsetningu starfsmannahópsins.	Stjórnendur	Lokið í desember ár hvert.
Tryggja að starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun sé aðgengileg öllu starfsfólki.	Greina sókn fólks í sambærilegum störfum í endurmenntun og starfsþjálfun. Leita skýringa og bregðast við ef fram kemur mismunur milli hópa. Tryggja fræðslu og upplýsingagjöf til starfsfólks um sí- og endurmenntun ásamt starfsþjálfun og námskeið til að auka hæfni.	Skrifstofustjóri/launafulltrúi og stjórnendur	Lokið í desember ár hvert.

13. gr. Vernd gegn órétti í starfi (86/2018).

Atvinnurekanda er óheimilt að segja starfsmönnum upp störfum sökum þess að þeir hafi kvartað undan eða kært mismunun vegna einhverra þeirra þátta sem um getur í 1. mgr. 1. gr.* eða krafist leiðréttingar á grundvelli laga þessara. Jafnframt skal atvinnurekandi gæta þess að starfsmenn verði ekki látnir gjalda þess í starfi að kvartað hafi verið undan eða kærð mismunun eða krafist leiðréttingar á grundvelli laga þessara.

*1. gr. laga nr. 86/2018. Þar segir að lögin gildi um jafna meðferð einstaklinga á vinnumarkaði óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu, svo sem hvað varðar: a) aðgengi að störfum, sjálfstæðri atvinnustarfsemi eða starfsgreinum, þ.m.t. við ráðningar og framgang í starfi, b) aðgengi að náms- og starfsráðgjöf, starfsmenntun og starfsþjálfun, c) ákvarðanir í tengslum við laun, önnur starfskjör og uppsagnir, d) þátttöku í samtökum launafólks eða atvinnurekenda, þ.m.t. þau hlunnindi sem þau veita félagsmönnum.

2.3. Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Rannsóknir sýna að fjölskylduvænt vinnuumhverfi leiðir til aukinnar starfsánægju, betri frammistöðu, aukinna afkasta og minni starfsmannaveltu.

13. gr. Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs (150/2020).

Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera starfsfólki kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu, óháð kyni. Ráðstafanir þær skulu meðal annars miða að því að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsfólks og þarfa atvinnulífs, þ.m.t. að starfsfólki sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna brýnna fjölskylduaðstæðna.

Hvalfjarðarsveit mun leggja sig fram um að vera fjölskylduvænn vinnustaður þar sem starfsfólki sé kleift að samræma starfsskyldur og fjölskylduábyrgð, bjóða upp á sveigjanleika í skipulagningu á vinnu eftir því sem aðstæður leyfa, hvetja til nýtingu foreldra- og fæðingarorlofs og sýna skilning á leyfi vegna veikinda barna. Það verður gert með eftirfarandi aðgerðum:

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að vera fjölskylduvænn vinnustaður. Starfsfólki sé gert kleift að samræma starfsskyldur og fjölskylduábyrgð.	Kynna fyrir starfsfólki stefnu sveitarfélagsins þegar kemur að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.	Stjórnendur	Kynning í ágúst/september ár hvert.
Starfsfólki tryggður sveigjanleiki í vinnu eftir því sem aðstæður leyfa.	Samræma verklag og upplýsingagjöf.	Stjórnendur	Kynning í ágúst/september ár hvert.
Að báðir foreldrar nýti sér þann rétt sem þau eiga varðandi foreldra- og fæðingarorlof og leyfi vegna veikinda barna. Starfsfólk sé tryggður sveigjanleiki og/eða leyfi frá störfum vegna brýnna fjölskylduaðstæðna.	Kynna starfsfólk fyrir stefnu sveitarfélagsins og réttindum. Stjórnendur samræmi upplýsingagjöf og verklag.	Stjórnendur	Kynning í ágúst/september ár hvert.

2.4. Vernd gegn kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni og vernd gegn órétti í starfi.

Allir starfsmenn eiga rétt á að komið sé fram við þá af virðingu og er hverskonar áreitni, kynbundið ofbeldi, kynbundið áreitni og kynferðisleg áreitni hafnað í Hvalfjarðarsveit. Starfsmenn, nemar og skjólstæðingar Hvalfjarðarsveitar skulu vita hvert skal leita verði þeir fyrir slíkri framkomu og skal strax grípa til viðeigandi aðgerða í samræmi við eineltisáætlun sveitarfélagsins. Unnið er eftir forvarnar- og eineltisstefnu Hvalfjarðarsveitar. Stuðst er við eftirfarandi lagagrein:

14. gr. Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni (150/2020).

Atvinnurekendur og yfirmenn stofnana og félagasamtaka skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og skjólstæðingar verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað, stofnun, í félagsstarfi eða skólum. Ef yfirmaður er kærður vegna ætlaðs kynbundins ofbeldis, ætlaðrar kynbundinnar áreitni eða ætlaðrar kynferðislegrar áreitni verður hann vanhæfur til að taka ákvarðanir í tengslum við starfsskilyrði kæranda á meðan meðferð málsins stendur yfir og skal þá næsti yfirmaður taka slíkar ákvarðanir. Hvalfjarðarsveit mun veita starfsfólki sveitarfélagsins fræðslu um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni og verklag ef slík mál koma upp. Það verður gert með eftirfarandi aðgerðum:

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni eigi sér ekki stað á vinnustöðum sveitarfélagsins.	Tilvikaskráning. Fræðsla til stjórnenda. Vinnustaðir geri samskiptasáttmála.	Stjórnendur vinnustaða.	Í lok hvers árs. Ávallt kynnt fyrir nýju starfsfólki.
Allt starfsfólk sveitarfélagsins fái fræðslu um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni.	Fræðsla til starfsfólks og stjórnenda um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni; orsök, birtingarmyndir og afleiðingar.	Félagsmálastjóri og stjórnendur á vinnustaðnum	Lokið í ágúst/sept. annað hvert ár, byrja 2023. Ávallt kynnt fyrir nýju starfsfólki.
Sveitarfélagið samþykki forvarnar- og viðbragðsáætlun sem tekur á kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni og hafi verklag um tilkynningar.	Fræðsla til starfsfólks og stjórnenda á forvarnar- og viðbragðsáætlun og verklagi um tilkynningar.	Félagsmálastóri og stjórnendur á vinnustaðnum	Lokið í ágúst/sept. annað hvert ár, byrja 2023. Ávallt kynnt fyrir nýju starfsfólki.

3. Sveitarfélagið sem þjónustuveitandi

Sem þjónustuveitandi gegna sveitarfélög veigamiklu hlutverki í menntun barna og unglunga, í íþrótt- og tómstundastarfi, við umönnun aldraðra, fatlaðra og veitingu hvers konar þjónustu. Markmið og aðgerðir sveitarfélagsins eiga að koma í veg fyrir mismunun og tryggja betur félagslegt réttlæti í þjónustunni sem það veitir. Með því að hafa kynja og jafnréttissjónarmið í huga við alla stefnumótun og áætlanagerð og við ráðstöfun fjármagns má koma í veg fyrir mismunun og tryggja betur félagslegt réttlæti í þjónustu sveitarfélagsins. Stuðst er við eftirfarandi lagagreinar í þeim efnunum.

8. gr. Bann við mismunun í tengslum við félagslega vernd (85/2018).

Hvers kyns mismunun vegna kynþáttar, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, aldurs, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna eða kyntjáningu í tengslum við heilbrigðisþjónustu og félagsþjónustu er óheimil. Hið sama gildir um mismunun í tengslum við aðgang að almannatryggingakerfinu og öðrum félagslegum kerfum, svo sem atvinnuleysistryggingakerfinu og fæðingarorlofskerfinu. Samkvæmt 8. gr. ber sveitarfélaginu að tryggja að fólk af m.a. ólíkum kynþætti og þjóðerni hafi, eins og aðrir íbúar, jafnan aðgang að félagsþjónustu sveitarfélagsins. Má þar t.d. nefna húsnæði, barnavernd, félagsstarf og umönnun aldraðra, heimilisþjónustu, aðra stuðningsþjónustu og ráðgjöf.

3.1. Skólar, íþróttir og tómstundastarf

Skólum sveitarfélagsins ber að uppfylla 10. gr. laga nr. 85/2018 um jafna meðferð einstaklinga utan vinnumarkaðar ásamt 14. og 15. gr. laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Lagagreinarnar fjalla um menntun og skólastarf og kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni og ná líka til frístundaheimila, félagsmiðstöðva, íþrótt-, æskulýðs og tómstundastarfs.

10. gr. Bann við mismunun í skólum og á uppeldisstofnunum (85/2018).

Í skólum og öðrum mennta- og uppeldisstofnunum er hvers kyns mismunun vegna kynþáttar, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, aldurs, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna eða kyntjáningu óheimil. Skylt er að gæta þessa í námi, kennslu, starfsháttum og daglegri umgengni við nemendur. Kennslu og námsgögn skulu þannig úr garði gerð að ekki sé mismunandi á grundvelli kynþáttar, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, aldurs, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna eða kyntjáningu og þau séu ekki til minnkunar eða

lítilsvirðingar þeim sem hafa ákveðna lífsskoðun eða trú, eru á vissum aldri, af tilteknum kynþætti eða þjóðernisuppruna eða í ljósi fötlunar, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna eða kyntjáningar viðkomandi.

15. gr. Menntun og skólastarf (150/2020).

Sambættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skóla- og uppeldisstarfi, þar á meðal á frístundaheimilum og í íþrótt- og æskulýðsstarfi. Á öllum skólastigum skulu nemendur hljóta jafnréttis- og kynjafræðslu við hæfi þar sem meðal annars er kennt um kynjaðar staðalímyndir, kynbundið náms- og starfsval og málefni fatlaðs fólks og hinsegin fólks. Öll kennslu- og námsgögn skulu þannig úr garði gerð að kynjum sé ekki mismunað. Í náms- og starfsfræðslu og við ráðgjöf í skólum skulu nemendur hljóta fræðslu og ráðgjöf í tengslum við sömu störf, óháð kyni.

14. gr. Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni (150/2020).

Atvinnurekendur og yfirmenn stofnana og félagasamtaka 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, stofnun, í félagsstarfi eða skólum. Ef yfirmaður er kærður vegna ætlaðs kynbundins ofbeldis, ætlaðrar kynbundinnar áreitni eða ætlaðrar kynferðislegrar áreitni verður hann vanhæfur til að taka ákvarðanir í tengslum við starfsskilyrði kæranda á meðan meðferð málsins stendur yfir og skal þá næsti yfirmaður taka slíkar ákvarðanir.

Leik- og grunnskóli.

Í leik- og grunnskóla Hvalfjarðarsveitar er unnið skv. jafnréttisáætlun skólanna (Skýjaborg og Heiðarskóli). Í þeirri áætlun er að finna framkvæmdaáætlun sem byggir á markmiðum og aðgerðum ásamt ábyrgð og tímaramma til að tryggja jafnrétti í menntun og skólastarfi Hvalfjarðarsveitar. Jafnréttisáætlunin er að finna á heimasíðu Hvalfjarðarsveitar og er auk jafnréttisstefnu þessarar rædd árlega í sveitarstjórn og endurskoðuð eftir þörfum. Farið er yfir stöðu verkefna og skoðað hvað hefur gengið vel og hvað má betur fara. Á hverju ári ber einnig að kynna fyrir starfsfólki það sem vel hefur tekist og ekki síður er gagnlegt að kynna á hvaða sviðum vinnustaðurinn þarf að bæta sig. Skólastjórnendur leik- og grunnskólans bera ábyrg á að vinna að nýrri jafnréttisáætlun skólanna og fylgja markmiðum og aðgerðum skv. lögum.

Tómstundir og íþróttir.

Þess skal gætt að öll kyn hafi sömu tækifæri til íþróttá- og tómstundaiðkunar. Gætt skal að því að öll kyn sitji jafnt að fjárveitingum sveitarfélagsins og hafi sama aðgang að aðstöðu til íþróttá- og tómstundaiðkunar sem og annarrar virkni. Tryggja skal að skipulag þess höfði jafnt til allra kynja. Í auglýsingum um styrki eru allir hvattir til að sækja um. Við úrvinnslu umsókna skal þess gætt að öll kyn hafi jafnan rétt. Starfsmenn sem sjá um tómstunda- og félagsstarf Hvalfjarðarsveitar skulu tryggja sömu möguleika fyrir öll kyn með auglýsingum og við úrvinnslu umsókna.

Eftirfylgni og endurskoðun

Samkvæmt 13. gr. laga nr. 151/2020 um stjórnáslu jafnréttismála skal jafnréttisáætlun/stefna sveitarfélagsins rædd árlega í sveitarstjórn og endurskoðuð eftir þörfum. Farið er yfir stöðu verkefna og skoðað hvað hefur gengið vel og hvað má betur fara með eftirfarandi aðgerðum:

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að jafnréttisstefnan skili tilætluðum árangri.	Viðhorfskönnun meðal starfsfólks með tilliti til verkefna áætlunarinnar.	Félagsmálastjóri og stjórnendur á vinnustaðnum	Lokið í janúar annað hvert ár, byrja 2024.
Að jafnréttisstefnan sé í sífelldri þróun eins og önnur stefnumótun.	Fara yfir stöðu verkefnanna með stjórnendum.	Fjölskyldu- og frístundanevnd	Kynnt fyrir nefndinni að lokinni viðhorfskönnun annað hvert ár.
Að endurskoða og uppfæra jafnréttisstefnuna.	Vinna tillögu að nýrri jafnréttisstefnu á grundvelli reynslu, verkefna og niðurstaðna kannanna.	Félagsmálastjóri og fjölskyldu- og frístundanevnd	Lokið tveim mánuðum áður en gildistími eldri stefnu rennur út.

Jafnréttisstefnan skal vera aðgengileg hjá öllum stofnunum sveitarfélagsins og ber félagsmálastjóri Hvalfjarðarsveitar ábyrgð á að hún verði kynnt öllum starfsmönnum þess. Mikilvægt er að verkefnum áætlunarinnar sé fylgt eftir. Á hverju ári skal fara yfir niðurstöður allra verkefnanna með framkvæmdastjórum sveitarfélagsins, framkvæmdaaðilum og helstu stjórnendum. Einnig skal kynnt fyrir starfsfólki það sem vel hefur tekist og ekki síður er gagnlegt að kynna á hvaða sviðum vinnustaðurinn þarf að bæta sig.



Samþykkt af Fjölskyldu – og frístundarnefnd Hvalfjarðarsveitar 03.08.2023.

Samþykkt af sveitarstjórn Hvalfjarðarsveitar 09.08.2023.