

Jafnréttisáætlun Grýtubakkahrepps 2016-2020

Markmið

Jafnréttisáætlun Grýtubakkahrepps er sett samkvæmt 2. mgr. 12. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 (jafnréttislög) og jafnræðisreglu 65. gr. stjórnarskrárinnar sem hljóðar svo: „Allir skulu vera jafnir fyrir lögum og njóta mannréttinda án tillits til kynferðis, trúarbragða, skoðana, þjóðernisuppruna, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ætternis og stöðu að öðru leyti. Konur og karlar skulu njóta jafns réttar í hvívetna.”

Markmið jafnréttisáætlunar Grýtubakkahrepps er að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kvenna og karla og jafna þannig stöðu kynjanna á öllum sviðum samfélagsins.

Leitast skal við að flétta jafnréttismálin inn í starfsemi sveitafélagsins og líf íbúa þannig að þau verði eðlilegur þáttur þess.

I. Framkvæmd og umfang

1.1 Umfang

Jafnréttisáætlun Grýtubakkahrepps tekur annars vegar til stjórnkerfis Grýtubakkahrepps og starfsmanna sveitarfélagsins og hins vegar til starfsemi og þjónustu sem stofnanir sveitarfélagsins veita.

1.2 Jafnréttisnefnd

Félags- og jafnréttisnefnd Grýtubakkahrepps fer með störf jafnréttisnefndar samkvæmt samþykkt um stjórn Grýtubakkahrepps nr. 514/2013.

Helstu verkefni á sviði jafnréttismála eru:

- Að kanna og stuðla að jafnri stöðu kynjanna hjá fyrirtækjum og stofnunum bæjarins.
- Að afla upplýsinga um jafnréttismál, m.a. með því að safna gögnum, sækja fundi, ráðstefnur og námskeið er varða jafnréttismál og miðla þeim áfram.
- Að hafa samstarf við Jafnréttisstofu og þá aðila sem getið er um í þessari jafnréttisáætlun.

Aðgerðir 1.2:

- *Í upphafi hvers kjörtímabils er jafnréttiskönnun lögð fyrir í stofnunum Grýtubakkahrepps. Ábyrgðaraðili: Sveitarstjóri*

1.3 Nefndir og ráð Grýtubakkahrepps

Við skipan í nefndir, ráð og stjórnir á vegum Grýtubakkahrepps, skal leitast við að hlutföll kynja séu sem jöfnust í samræmi við 2. tl. 1. mgr. 44. gr. sveitarstjórnar-laga nr. 138/2011 þar sem mælt er fyrir um kynjakvóta.

Ráð og nefndirsveitarfélagsins skulu hafa jafnréttissjónarmið að leiðarljósi í störfum sínum og leitast við að flétta jafnréttismálin inn í starfsemi sína eftir því sem kostur er, með það markmið að stuðla að jafnri stöðu kvenna og karla í sveitarfélaginu.

1.4 Við gagnaöflun og annan undirbúning ákvarðana sem áhrif geta haft á stöðu kynjanna skal leitast við að taka mið af þörfum og viðhorfum beggja kynja.

Aðgerðir 1.3 – 1.4:

- *Við upphaf hvers kjörtímabils þegar kosningar í nefndir og ráð hafa farið fram skal leggja fyrir jafnréttis- og félagsmálanefnd lista yfir hlutfall kynja í öllum nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum Grýtubakkahrepps. Ábyrgð: Sveitarstjóri*

II. Grýtubakkahreppur sem atvinnurekandi

2.1 Auglýsingar

Störf sem laus eru til umsóknar skulu standa opin jafnt konum og körlum sbr. 20. gr. jafnréttislaga. Sé um að ræða störf þar sem hallar á annað kynið skal í auglýsingum um starf koma fram hvatning til þess kyns sem er í minnihluta í viðkomandi starfsgrein.

2.2 Ráðningar

Við ráðningar starfsfólks ber að vinna sérstaklega að því að jafna stöðu kynjanna innan fyrirtækja eða stofnana og stuðla að því að störf flokkist ekki í sérstök kvenna- og karlastörf.

Við ráðningu er óheimilt að mismuna kynjum á grundvelli fjölskyldustöðu eða annarra þátta þar sem ætla má að kynbundnir einkahagir hafi áhrif.

2.3 Starfskjör

Konur og karlar skulu njóta sömu kjara og réttinda. Greiða skal konum og körlum jöfn laun fyrir jafn verðmæt og sambærileg störf. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismun.

2.4 Starfsaðstæður, starfsþróun og símenntun

Við úthlutun verkefna, tilfærslur í störfum og uppsagnir skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað. Gæta skal þess að konur og karlar njóti sömu kjara og starfsaðstæðna. Starfsþróun og símenntun skal nýta til aukins jafnréttis kynja. Auðvelda skal bæði konum og körlum að samræma einkalíf, fjölskylduábyrgð og starf. Það telst ekki mismunur að taka sérstakt tillit til kvenna vegna þungunar, barnsburðar og umönnunar ungbarna.

2.5 Kynferðisleg og kynbundin áreitni eða ofbeldi

Kynferðisleg og kynbundin áreitni eða ofbeldi er með öllu óheimil á vinnustöðum Grýtubakkahrepps. Varðandi skilgreiningu á kynferðislegri og kynbundinni áreitni eða ofbeldi er vísað til 2. gr. jafnréttislaga. Forstöðumenn og yfirmenn eftir atvikum, skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemendur, viðskiptamenn og skjólstaðingar verði fyrir kynbundinni eða kynferðislegri áreitni/ofbeldi á vinnustað, stofnun, í félagsstarfi eða skólum. Þólandi skal engan skaða bera af ráðstöfunum sem gripið er til í því skyni. Alvarleg eða endurtekin áreitni varðar áminningu eða brottrekstur úr starfi.

Aðgerðir 2.5:

- *Nefndin kalli eftir aðgerðaráætlunum við kynferðislegri og kynbundinni áreitni eða ofbeldi frá stofnunum í upphafi kjörtímabils.
Ábyrgð: Sveitarstjóri*

III. Ábyrgð, fræðsla og ráðgjöf

3.1 Stjórnendur og starfsmenn Grýtubakkahrepps bera ábyrgð á því að gæta jafnréttis kynja innan stjórnkerfis bæjarins, á vinnustöðum hans og í þjónustu við bæjarbúa.

3.2 Forstöðumenn stofnana með 25 starfsmenn eða fleiri skulu setja sér jafnréttisáætlun eða samþætta jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu viðkomandi stofnunar þar sem jafnframt er kveðið á um hvernig markmiðum skuli náð, sbr. III. kafli jafnréttislaga.

Aðgerðir 3.1 og 3.2:

- *Bjóða kjörnum fulltrúum, stjórnendum og starfsmönnum upp á fræðslu um stöðu jafnréttismála.*
- *Sveitarstjóri kalli eftir áætlunum hvernar stofnunar í upphafi kjörtímabils.*
Ábyrgð: Sveitarstjóri

IV. Kynning og endurskoðun

4.1 Kynning á jafnréttisáætlun Grýtubakkahrepps 2016-2020

Jafnréttisáætlunin skal vera aðgengileg fyrir íbúa Grýtubakkahrepps á Grenivík.is. Jafnréttisáætlunin skal send til kynningar í öllum nefndum og ráðum Grýtubakkahrepps og til forstöðumanna stofnana Grýtubakkahrepps.

4.2 Endurskoðun jafnréttisáætlunar.

Jafnréttisáætlunin skal endurskoðuð af félagsmála og jafnréttisnefnd í upphafi hvers kjörtímabils.

Samþykkt í sveitarstjórn Grýtubakkahrepps 27. júní 2016.