



Jafnréttisáætlun Sveitarfélagsins Árborgar

Aðgerðaráætlun í jafnréttismálum 2023 - 2026

Markmið Jafnréttisáætlunarinnar er að koma á og viðhalda jafnrétti kynjanna, koma í veg fyrir mismunun, og stuðla að því að jafnréttissjónarmið séu samþætt í allri starfsemi sveitarfélagsins. Áætlun þessi endurspeglar á hverjum tíma markmið, framtíðarsýn og leiðarljós Sveitarfélagsins Árborgar í jafnréttismálum.

Jafnréttisáætlun Sveitarfélagsins Árborgar byggir á lögum nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Áætlunin, sem einnig inniheldur jafnlaunastefnu sveitarfélagsins, var samþykkt af bæjarstjórn Sveitarfélagsins Árborgar og skal endurskoðuð á þriggja ára fresti sbr. 5. gr. laganna. Áætlunin tekur gildi þegar Jafnréttisstofa hefur samþykkt hana og er aðgengileg á heimasíðunni www.arborg.is

Bæjarstjóri ber ábyrgð á jafnréttisáætlun sveitarfélagsins. Bæjarráð sveitarfélagsinsfer með hlutverk jafnréttisnefndar og hefur umboð til eftirfylgni jafnréttismála í sveitarfélaginu í samræmi við jafnréttislög.

Jafnréttisáætlunin nær til allra starfsmanna sveitarfélagsins, sveitarfélagsins sem stjórnvalds og sveitarfélagsins sem þjónustuveitanda.

1. Sveitarfélagið Árborg sem stjórnvald

Bæjarfulltrúar Sveitarfélagsins Árborgar eru meðvitaðir um mikilvægi þess að vinna að jafnrétti innan sveitarfélagsins. Það er vilji bæjarfulltrúa að koma jafnréttismálum í góðan farveg innan stjórnsýslunnar og þar skal bæjarráð Sveitarfélagsins Árborgar, sem fer með hlutverk jafnréttisnefndar, og jafnréttisáætlun þessi gegna mikilvægu hlutverki.

Jafnréttisnefnd

Bæjarfulltrúar Sveitarfélagsins Árborgar 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 Sveitarfélagsins Árborgar hefur falið bæjarráði að fara með hlutverk jafnréttisnefndar. Nefndin hefur það hlutverk að móta stefnu sveitarfélagsins í jafnréttismálum og fylgja henni eftir.

Til 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.
1.1.2 Kortleggja stöðu kynjanna.	Kyngreina gögn og afla upplýsinga um stöðu kynjanna í samfélaginu.	Bæjarritari.	Lokið í júní ár hvert.
	Endurskoða jafnréttisáætlun Sveitarfélagsins Árborgar.	Bæjarráð og bæjarstjórn.	Stöðugt umbótaferli og eftirlit. Próunarvinna. Endurskoðun á a.m.k. þriggja ára fresti.
1.1.3 Áætlun kynnt innan sveitarfélagsins.	Jafnréttisáætlun kynnt fyrir stjórnendum og starfsfólki sveitarfélagsins.	Sviðsstjórar og sveitarstjórn.	Alltaf.
	Jafnréttisáætlun kynnt fyrir íbúum.	Bæjarritari.	Alltaf.

Þátttaka í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum Sveitarfélagsins Árborgar

Við skipan í nefndir, ráð og stjórnir munu bæjarstjórnarfulltrúar 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 Sveitarfélagsins Árborgar og fyrirtækja sem sveitarfélagið er aðaleigandi að.

Til að ná því markmiði verður gripið til eftirfarandi aðgerða:

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímasetning
---------	--------	--------	-------------

1.2.1	Kynjahlutfall í nefndum, ráðum og stjórnnum sem jafnast.	Taka saman upplýsingar um hlutfall kynja í nefndum, ráðum og stjórnnum.	Bæjarráð.	Lokið í júní ár hvert.
		Leiðréttá ef hallar á annað kynið.	Bæjarstjórn.	Lokið í júní ár hvert.

Greining á tölfræðiupplýsingum

Í opinberri hagskýrslugerð um íbúa Sveitarfélagsins Árborgar 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.

Til að uppfylla framangreint mun sveitarfélagið:

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

Kynjasambættingar gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð

Sveitarfélagið Árborg mun við alla stefnumótun og áætlanagerð gæta að kynjasambættingu. Hið sama gildir um ákvörðunartöku innan stjórnsýslunnar.

	Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímasetning
1.4.1	Tryggt verði að sambætting kynjasjónarmiða eigi sér stað í allri stefnumótun, áætlanagerð og þjónustu bæjarins.	Námskeið í kynjasambættingu fyrir sveitarstjórn, sveitarstjóra og aðra stjórnendur sveitarfélagsins. Jafnréttismat notað/stuðst við gátlista í stefnumótunarferlum og við áætlanagerð.	Sviðsstjórar og bæjarfulltrúar.	Við árlega stefnumótun og áætlunargerð, misjafnt eftir málaflokkum. Yfirfarið í júní ár hvert.

2. Sveitarfélagið Árborg sem vinnuveitandi

Sveitarfélagið Árborg kappkostar að vera fyrirmyndarvinnuveitandi og eftirsóknarverður vinnustaður þar sem hver starfsmaður er metinn að verðleikum eftir hæfni og frammistöðu, án tillits til kyns, aldurs eða þjóðernis.

Í þessum kafla jafnréttisáætlunarinnar er að finna jafnlaunastefnu sveitarfélagsins ásamt tímasettri aðgerðaráætlun, sem er ætlað að tryggja að allir starfsmenn sveitarfélagsins njóti jafnra launa og kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf, þannig að enginn ómálefnalegur launamunur sé til staðar.

Með setningu sérstakrar jafnlaunastefnu, ásamt aðgerðaráætlun, ætlar sveitarfélagið að uppfylla kröfur laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna ásamt því að og koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kynjanna á öllum sviðum samfélagsins. Allt fólk skal eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni.

Bæjarstjóri ber ábyrgð á jafnlaunakerfi sveitarfélagsins en mannauðsstjóri hefur umsjón með framkvæmd, skjalfestingu, innleiðingu og stöðugum umbótum, eftirliti og starfrækslu á kerfinu í samræmi við kröfur jafnlaunastaðalsins IST 85:2012.

2.1 Sveitarfélagið Árborg greiðir starfsfólki jöfn laun og það nýtur sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf

Til að ná því markmiði mun sveitarfélagið:

	Aðgerð	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímasetning
2.1.1	Framkvæma reglulegar launagreiningar. Borin saman jafnverðmæt störf, rýnd af stjórnendum og niðurstaða kynnt starfsfólki.	Öll störf metin eftir sama kerfi, byggt á starfsmati sveitarfélaga og launaviðmiðunum sem því fylgja.	Bæjarstjóri, mannauðsstjóri.	Lokið í júní ár hvert. Stöðugt umbótaferli og viðvarandi verkefni.
2.1.2	Leiðréttla laun ef í ljós kemur óútskýrður launamunur fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.	Óútskýrður launamunur undir gefnum viðmiðunar-mörkum.	Sviðsstjórar, aðrir stjórnendur, mannauðsstjóri.	Lokið í júní ár hvert. Stöðugt umbótaferli og viðvarandi verkefni.
2.1.3	Endurskoða launaákvörðunarferli reglulega.	Mat á störfum og launaviðmið skoðuð í heild (sem kerfi).	Sviðsstjórar, mannauðsstjóri.	Lokið í september ár hvert. Stöðugt umbótaferli og eftirlit.
2.1.4	Uppfæra starfslýsingar.	Allar starfslýsingar rýndar í tengslum við árlegt starfsmannasamtal.	Yfirmenn deilda og stofnana. Allt starfsfólk. Mannauðsstjóri.	Stöðugt umbótaferli og eftirlit.

2.1.5	Ljúka jafnlaunavottun ÍST85:2012.	Í samræmi við kröfur jafnlauna-staðalsins, tekin út af fullgildum vottunaraðila.	Bæjarstjóri, mannauðsstjóri, sviðsstjórar.	Í fyrsta skipti haustið 2019. 3ja hvert ár.
--------------	-----------------------------------	--	--	---

2.2 Sveitarfélagið Árborg kappkostar að ráðningar, starfspróun og símenntun feli ekki í sér kerfisbundna mismunun vegna kyns, aldurs eða þjóðernis

Til að ná því markmiði mun sveitarfélagið:

	Aðgerð	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímasetning
2.2.1	Tryggja að öll störf standi opin fyrir öll kyn. Líta til kynjahlutfalls í sambærilegum störfum við ráðningar, reynist tveir umsækjendur jafnhæfir.	Úttekt á umsóknum (heildarfjöldi umsækjenda um starf eftir kyni og starfi) og ráðningum.	Mannauðsstjóri.	Lokið í desember ár hvert. Einnig viðvarandi verkefni.
2.2.2	Greina kynjahlutföll í nýráðningum, starfslokum og tilfærslum í starfi.	Starfsmannavelta eftir kyni, aldri, starfi og vinnustað.	Mannauðsstjóri.	Lokið í desember ár hvert.
2.2.3	Sjá til þess að allt starfsfólk hafi jafna möguleika til að sækja námskeið og aðra endurmenntun og taka þátt í starfsþjálfun í samræmi við stefnu sveitarfélagsins og mat yfirmanns.	Mæling í starfsmannasamtali, samantekt.	Mannauðsstjóri.	Lokið fyrir júní ár hvert
2.2.4	Leitast við að veita öllu starfsfólki sem stunda nám meðfram vinnu sveigjanleika í starfi. Kynning á möguleika á sveigjanleika í starfi.	Fjöldi í slíku úrræði, eftir kyni, aldri og starfi. Fjöldi beiðna og afgreiðsla á þeim.	Mannauðsstjór, sviðsstjórar, næsti yfirmaður.	Lokið fyrir júní ár hvert.
2.2.5	Standa fyrir fræðslu fyrir starfsfólk og stjórnendur um jafnréttismál.	Þátttaka í slíkri fræðslu.	Mannauðsstjóri.	Lokið fyrir júní ár hvert.

2.3 Stjórnendur vinna markvisst að jafnara hlutfalli kynja á stofnunum, deildum og í stjórnendastöðum

Til að ná því markmiði mun sveitarfélagið:

	Aðgerð	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímasetning
2.3.1	Markvisst leita leiða til að jafna kynjahlutfall þvert á starfsgreinar innan vinnustaða sveitarfélagsins.	Samantekt á fjölda starfsfólks eftir starfsheitum, vinnustað/deild, kyni, aldri.	Mannauðsstjóri.	Lokið í desember ár hvert.
2.3.2	Stuðla að jöfnum tækifærum kynjanna til að gegna stjórnunarstöðu.	Mæling á kynjadreifingu stjórnenda. Mat á breytingum á milli ára.	Sviðsstjórar, mannauðsstjóri.	Lokið í desember ár hvert.

2.4 Starfsfólki er gert kleift að samræma skyldur sínar gagnvart vinnu og einkalífi með sveigjanlegum vinnutíma eða annarri vinnuhagræðingu, eftir því sem við verður komið vegna eðlis starfsemi sveitarfélagsins og þörf er á

Til að ná því markmiði mun sveitarfélagið:

	Aðgerð	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímasetning
2.4.1	Leita leiða til að gera starfsfólki kleift að samræma skyldur sínar gagnvart vinnu og einkalífi.	Greina öll störf og rýna sérstaklega þau störf sem ekki bjóða upp á sveigjanleika ⁵ .	Mannauðsstjóri.	Desember ár hvert. Stöðugt umbótaferli.
2.4.2	Kynning á möguleikum varðandi sveigjanleika	Reglulegar starfsmannakannanir.	Mannauðsstjóri og stjórnendur með mannaforráð.	Kynning sem partur af nýliðakynningu og eftir þörfum. Starfsmannahandbók. Mat fyrir lok október ár hvert.
2.4.3	Hvetja alla foreldra til að nýta sér rétt sinn til fæðingar- og foreldraorlofs.	Fjöldi starfsfólks í fæðingar- og foreldraorlofi eftir kyni, starfi og lengd orlofs, mælt í vikum.	Mannauðsstjóri og stjórnendur með mannaforráð.	Fyrir lok desember ár hvert.
2.4.4	Að öllum kynjum séu ljós réttindi sín vegna veikinda barna. Ítrekað í starfsmannahandbók.	Fjöldi starfsmanna sem tekur frí vegna veikinda barna, mælt í klst.	Mannauðsdeild.	Fyrir lok desember ár hvert.

2.5 Sveitarfélagið Árborg er vinnustaður þar sem sérhvert brot á lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum er ekki liðið

Til að ná því markmiði mun sveitarfélagið:

	Aðgerð	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímasetning
2.5.1	Endurskoða og yfirfara verkferla með tilliti til laga um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.	Viðbrögð og ferlar yfirfarnir.	Bæjarstjóri, mannauðsstjóri, EKKO teymi sveitarfélagsins.	Febrúar ár hvert.
2.5.2	Kynna aðgerðar- og forvarnaráætlun í tengslum við EKKO mál (einelti, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og ofbeldi) fyrir öllu starfsfólki.	Mæling á fjölda sem hefur fengið slíka fræðslu.	Mannauðsstjóri, heilsuverndarteymi	Fyrir lok febrúar ár hvert.
2.5.3	Mál sem upp koma fara í ofangreint ferli.	Fjöldi mála tekinn saman og greindur.	Mannauðsstjóri.	Fyrir lok febrúar ár hvert.

Stefna Sveitarfélagsins Árborgar gegn einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustöðum er órjúfanlegur hluti af jafnréttisstefnu sveitarfélagsins, ásamt verkferlum og leiðum til úrlausna í eineltis-, áreitnis- og ofbeldismálum á vinnustöðum.

3. Sveitarfélagið Árborg sem veitandi þjónustu

Sveitarfélagið Árborg gegnir mikilvægu hlutverki sem veitandi þjónustu fyrir íbúa sveitarfélagsins, hvort sem það er vegna lögbundinna verkefna eða annarra verkefna sem bæjarstjórn ákveður að veita skuli. Þetta á t.a.m. við um rekstur menningarstofnana, sundlauga, íþróttar-, æskulýðs- og tómstundastarfs. Þegar Sveitarfélagið Árborg skipuleggur þjónustu fyrir íbúa skal huga að jafnréttismálum og stöðu kynjanna á hinum ýmsu sviðum.

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

Í Sveitarfélaginu Árborg skal kynjasambættingar gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð á vegum sveitarfélagsins. Hið sama gildi um alla ákvarðanatöku innan sveitarfélagsins eftir því sem við getur átt.

	Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímasetning
3.1.1	Hafa jafnréttissjónarmið að leiðarljósi þegar þjónusta er veitt af hálfu sveitarfélagsins þannig að þjónustan ýti undir jafnrétti meðal íbúa.	Allir eiga óháð kyni jafnan aðgang að þjónustu sveitarfélagsins.	Sveitarstjórn.	Alltaf.
3.1.2	Allt uppeldis-, íþróttar- og tómstundastarf, menntun og fræðsla sem fram fer á vegum og er á ábyrgð Sveitarfélagsins Árborgar og stofnana þess skal hafa jafna stöðu kynjanna að leiðarljósi.	Fræðsla um jafnrétti sé hluti af skólastarfi og sé nánar útfærð í skólanámskrám. Jafnréttisfræðsla skal fara fram á öllum skólastigum. Börnum og unglíngum skal veitt hvatning til að rækta hæfileika sína og persónuþroska án tillits til hefðbundinna staðalmynda kynjanna.	Sviðstjóri fjölskyldusviðs. Skólastjórnendur. Skólastjórnendur, forstöðumenn, Skólastjórnendur, forstöðumenn, frístundaheimila og félagsmiðstöðva.	Alltaf. Alltaf.
		Fræðsluyfirvöldum í Sveitarfélaginu Árborg og stjórnendum tómstunda-, félags- og íþróttastarfs ber að leitast við að styrkja jákvæða kynímynd barna.	Skólastjórnendur, forstöðumenn, frístundaheimila og félagsmiðstöðva.	Alltaf.

3.1.3 Styrkir Sveitarfélagsins Árborgar til félagssamtaka eru bundnir því skilyrði að kynjum sé ekki mismunað.	Nefndum, ráðum, vinnu- og starfshópum sveitarfélagsins, sem auglýsa styrki til umsóknar, er skylt að gæta jafnréttissjónarmiða við úthlutun þeirra.	Bæjarráð.	Alltaf.
	Krefja viðtakendur styrkja um greinar- gerð um ráðstöfun hans til að fylgjast með því að hann sé nýttur á jafnréttisgrundvelli.	Bæjarráð.	Alltaf.
	Tryggja að félagsamtök sem njóta aðstöðu, styrkja eða annarra gæða sem sveitarfélagið lætur í té gæti jafnréttis.	Bæjarráð.	Alltaf.

4. Ábyrgð og eftirfylgni ⁷

4.2 Jafnréttisáætlun sveitarfélagsins nær til allra starfsmanna.

Allir stjórnendur skuldbinda sig til að framfylgja jafnréttisáætluninni og bera sameiginlega ábyrgð á að viðhalda stöðugum umbótum á öllum þáttum hennar. Til að jafnréttisáætlunin verði lifandi plagg og líklegri til að skila árangri mun sveitarfélagið:

	Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímasetning
4.1.1	Að jafnréttisáætlun skili tilætluðum árangri.	Árlega farið yfir niðurstöður allra verkefna með sveitarstjórn.	Bæjarráð.	Lokið í desember hvert ár.
4.1.2	Jafnréttisáætlun sé í stöðugri þróun.	Vinna tillögu að nýrri jafnréttisáætlun á grundvelli reynslu, verkefna og niðurstaðna kannanna.	Bæjarráð	Lokið tveimur mánuðum áður en gildisími eldri áætlunar rennur út.

4.2 Eftirfylgni jafnlaunavottunar

Mannauðsstjóri ber ábyrgð á skjalfestingu, innleiðingu og framkvæmd jafnlaunastefnunnar ásamt því að sjá til þess að stefnu og aðgerðaráætlun sé viðhaldið, rýnd og endurskoðuð árlega í samræmi við kröfur ISO 85:2012:

	Aðgerð	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímasetning
4.2.1	Stefna í jafnlaunamálum kynnt starfsmönnum.	Stefna og aðgerðaráætlun.	Mannauðsstjóri.	Haustið 2019.
4.2.2	Opinber birting á jafnlaunastefnu.		Mannauðsstjóri.	Haustið 2019.
4.2.3	Aðgerðaráætlun jafnlaunastefnu endurskoðuð árlega.	Staða verkefna samkvæmt aðgerðaráætlun.	Framkvæmdastjórn , mannauðsstjóri.	Desember ár hvert.
	Jafnréttisstefna endurskoðuð á 4ja ára fresti.	Niðurstaða endurskoðunar á stefnunni.	Bæjarráð.	Haust 2023. Næst fyrir lok árs 2026.
	Mat á árangri jafnlaunastefnunnar er kynnt starfsfólki, bæði það sem hefur tekist vel og þar sem umbóta er þörf.	Hluti af annarri innri fræðslu, fjöldi starfsmanna sem sækja slíka fræðslu.	Mannauðsstjóri.	

Samþykkt í bæjarstjórn Árborgar 1. nóvember 2023.