



Jafnréttisáætlun Garðabæjar 2014-2018

Markmið

Jafnréttisáætlun Garðabæjar 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 Garðabæjar 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 bæjarins og líf bæjarbúa þannig að þau verði eðlilegur þáttur þess.

I. Framkvæmd og umfang

1.1 Umfang

Jafnréttisáætlun Garðabæjar tekur annars vegar til stjórnkerfis Garðabæjar og starfsmanna bæjarins og hins vegar til starfsemi og þjónustu sem stofnanir bæjarins veita.

1.2 Jafnréttisnefnd

Mannréttinda- og forvarnanefnd Garðabæjar fer með störf jafnréttisnefndar samkvæmt samkvæmt samþykkt um stjórn Garðabæjar nr. 773/2013. sbr. 3. gr. samþykktar nr. 1059/2014 og sbr. 38. gr. sveitarstjórnarlaga nr. 138/2011.

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:

- Annað hvert ár er jafnréttiskönnun lögð fyrir í stofnunum Garðabæjar Ábyrgðaraðili: Mannauðsstjóri
- Nefndin veitir árlega stofnun eða fyrirtæki í Garðabæ viðurkenningu fyrir öflugt starf á sviði jafnréttismála. Ábyrgðaraðili: Mannréttinda- og forvarnanefnd

1.3 Nefndir og ráð Garðabæjar

Við skipan í nefndir, ráð og stjórnir á vegum Garðabæjar, 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 nefndir bæjarins 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 bæjarfélaginu.

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 mannréttinda- og forvarnarnefnd lista yfir hlutfall kynja í öllum nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum Garðabæjar. Ábyrgð: Bæjarstjóri

II. Garðabær 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.

Aðgerðir 2.1:

- Ákveðinn texti um hvatningu til beggja kynja um að sækja um að sækja um störf hjá Garðabæ verði settur inn í allar auglýsingar um laus störf. Ábyrgð: Mannauðsstjóri

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.

Aðgerðir 2.2:

- Stofnanir skili annað hvert ár til mannréttinda- og forvarnanefndar upplýsingum um árangur sinn í að jafna stöðu kynjanna innan stofnana. Ábyrgð: Mannauðsstjóri

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.

Aðgerðir 2.3:

- Launakönnun fari fram að lágmarki á 4 ára fresti. Ábyrgð: Mannauðsstjóri

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.

Aðgerðir 2.4:

- Könnun lögð fyrir starfsmenn hvort þeir upplifi jafnrétti varðandi starfsþróun og símenntun annað hvert ár.
- Ábyrgð: Mannauðsstjóri

2.5 Kynferðisleg og kynbundin áreitni

Kynferðisleg og kynbundin áreitni er með öllu óheimil á vinnustöðum Garðabæjar. Varðandi skilgreiningu á kynferðislegri og kynbundinni áreitni 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 skjólstæðingar verði fyrir kynbundinni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað, stofnun, í félagsstarfi eða skólum. Polandi 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 frá stofnunum annað hvert ár.
Ábyrgð: Mannauðsstjóri

III. Ábyrgð, fræðsla og ráðgjöf

3.1 Stjórnendur og starfsmenn Garðabæjar 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:

- Gera kynningarefni um jafnrétti aðgengilegt fyrir stjórnendur stofnana.
- Þjóða kjörnum fulltrúum, stjórnendum og starfsmönnum upp á fræðslu um stöðu jafnréttismála.
- Mannauðsstjóri kalli eftir áætlunum hvernig stofnunar annað hvert ár. Ábyrgð: Mannauðsstjóri

3.3 Skólayfirvöld og forstöðumenn annarra uppeldisstofnana í Garðabæ, skulu vinna að því að jafna stöðu kynjanna og veita börnum og ungmennum hvatningu til að nýta hæfileika sína til fulls, bera virðingu hvert fyrir öðru og efla jákvæð samskipti kynjanna.

Í þessu skyni skal eftirfarandi haft í huga:

- a. Að á öllum skólastigum skulu nemendur hljóta fræðslu um jafnréttismál.
- b. Að námsefni mismuni ekki kynjum.
- c. Að í náms- og starfsfræðslu verði lögð áhersla á að kynna báðum kynjum störf sem hingað til hefur verið litið á sem hefðbundin kvenna- eða karlastörf.
- d. Að sjálfstyrking verði sjálfsagður hluti námsins á öllum skólastigum.
- e. Að búa bæði kynin undir ábyrgð og skyldur fjölskyldu- og atvinnulífs.
- f. Að styrkja jákvæða kynímynd stúlkna og pilta og vinna gegn skaðlegum áhrifum klámvæðingar, kynbundinnar og kynferðislegrar áreitni.
- g. Að skipuleggja félags- og tómstundastarf með þarfir og hagsmuni beggja kynja í huga.
- h. Að tryggja að félagasamtök sem njóta aðstöðu, styrkja eða annarra gæða sem Garðabær lætur í té, svo sem til íþróttaiðkunar, gæti jafnréttis kynja í hvívetna.

Aðgerðir 3.3 a-f (skólar):

- Skólar með fleiri starfsmenn en 25 hafi jafnréttisáætlun.
Ábyrgð: Mannauðsstjóri
- Skólar skili árlega til nefndarinnar samantekt um aðgerðir í jafnréttismálum.
Ábyrgð: Fræðslu- og menningarsvið

Aðgerðir 3.3 g-h (íþróttá- og tómstundastarf):

- Íþróttá- og tómstundaráð fylgi eftir jafnréttisáætlun gagnvart samningsaðilum sínum.
Ábyrgð: Íþróttafulltrúi og tómstundafulltrúi

IV. Kynning og endurskoðun

4.1 Kynning á jafnréttisáætlun Garðabæjar 2014-2018

Jafnréttisáætlunin skal vera aðgengileg fyrir íbúa Garðabæjar á vef Garðabæjar. Jafnréttisáætlunin skal send til kynningar í öllum nefndum og ráðum Garðabæjar og til forstöðumanna stofnana Garðabæjar.

4.2 Endurskoðun jafnréttisáætlunar.

Jafnréttisáætlunin skal endurskoðuð af mannréttinda- og forvarnanefnd í upphafi hvers kjörtímabils.

4.3 Aðgerðaáætlanir

Mannréttinda- og forvarnanefnd hlutast til um að allar stofnanir með 25 eða fleiri starfsmenn geri jafnréttisáætlun byggða á jafnréttisáætlun Garðabæjar.

Einstakir liðir í aðgerðaáætlun eru settir fram með fyrirvara um fjárhagsáætlun hvers árs.

Samþykkt í bæjarstjórn Garðabæjar 18. júní 2015