

Snæfellsbær



Jafnréttisáætlun
2022-2026

Inngangur

Tilgangurinn með gerð jafnréttisáætlunar Snæfellsbæjar er að vekja athygli á rétti hvers einstaklings til jafnra tækifæra í lífinu og að það sé hagur samfélagsins í heild að virðing sé borin fyrir hæfileikum allra.

Jafnréttisáætlun Snæfellsbæjar byggir á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 er fjalla um jafnrétti kynjanna og annarra laga er tengjast jafnrétti óháð kyni. Markmið laganna er að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kvenna og karla og jafna þannig stöðu allra á öllum samfélagssviðum.

Jafnrétti felur m.a. í sér að:

- **Allir einstaklingar hafi jöfn áhrif í samfélaginu.**
Allir einstaklingar skulu eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni.
- **Efnahagslegt jafnræði sé milli allra.**
Allir eiga að hafa sömu möguleika til menntunar, launavinnu og fjárhagslegs sjálfstæðis óháð kyni. Vinna skal gegn launamissrétti og annarri mismunun á grundvelli kyns á vinnumarkaði.
- **Jafna skiptingu umönnunar- og heimilisstarfa.**
Öllum skal gert kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf. Allir eiga að bera sömu ábyrgð á heimilisstörfum og hafa sömu möguleika á að annast sína nánustu og þiggja umönnun.
- **Breyta hefðbundnum kynjaímyndum og neikvæðum staðalímyndum.**
Margar af þeim hefðbundnu kynjaímyndum og staðalímyndum um hlutverk kynja sem eru ríkjandi í samfélaginu koma í veg fyrir að ólíkir einstaklingar geti notið hæfileika sinna og atorku til fulls.

Jafnrétti snýst um að jafna aðgang að gæðum þannig að skilyrði allra í Snæfellsbæ, óháð kyni, til að njóta allra lífsins gæða verði eins og best verður á kosið.

Jöfn staða allra, óháð kyni, er grundvallaréttur og jöfn þátttaka allra í ákvarðanatöku er forsenda lýðræðislegs þjóðfélags.

Leiðarljós við gerð jafnréttisáætlunar:

- Allir njóti jafnra tækifæra og hafi sömu möguleika til áhrifa í sveitarfélaginu.
- Stúlkum og drengjum verði sköpuð tækifæri til náms og félagslífs sem ekki mótast af hefðbundnum kynhlutverkum.
- Mikilvægt jafnréttismál er að útrýma kynbundnu ofbeldi og klámvæðingu.
- Jafnréttisáætlun þessi skal höfð að leiðarljósi við gerð annarra áætlana og stefnumótunar Snæfellsbæjar.

Í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 er kveðið á um að sveitarfélög skipi jafnréttisnefndir og geri jafnréttisáætlanir með framkvæmdaáætlun. Jafnframt kemur þar fram að heimilt sé að fela annarri nefnd þennan málaflokk. Bæjarráð í umboði bæjarstjórnar Snæfellsbæjar fer með jafnréttismál bæjarfélagsins og mun hafa umsjón með gerð jafnréttisáætlana til fjögurra ára, þar sem m.a. kemur fram hvernig unnið skuli að kynjasambættingu á öllum sviðum ásamt framkvæmdaáætlun um það hvernig leiðrétt skuli mismun á stöðu kvenna og karla innan bæjarfélagsins .

Jafnréttisáætlum Snæfellsbæjar er ætlað að taka til ólíkra hlutverka sveitarfélagsins, þ.e. í fyrsta lagi sem stjórnvalds, í öðru lagi sem atvinnurekanda og þriðja lagi sem veitanda þjónustu.

Framkvæmd og umfang

Bæjarstjórn Snæfellsbæjar ber ábyrgð á jafnréttisáætlun bæjarfélagsins. Starfsmaður bæjarstjórnar er bæjarstjóri sem skal vera til ráðgjafar í málaflokknum, jafnt fyrir starfsmenn sem og íbúa Snæfellsbæjar. Jafnréttisáætlunin skal kynnt öllum stjórnendum, starfsmönnum sveitarfélagsins og kjörnum fulltrúum. Félags- og skólapijónusta Snæfellinga er bæjarstjórn innan handar um ráðgjöf og fræðslu ef þörf er á.

Jafnréttisnefnd

Velferðarnefnd Snæfellsbæjar fer með störf jafnréttisnefndar samkvæmt bæjarmálasamþykkt Snæfellsbæjar nr. 641/2013. Nefndin skal vera ráðgefandi fyrir bæjarstjórn Snæfellsbæjar í málefnum er varða jafnrétti kvenna og karla ásamt því að fylgjast með og leggja fram tillögur til bæjarstjórnar að sérstökum aðgerðum til að tryggja jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Auk þess skal nefndin hafa frumkvæði að og fylgjast með aðgerðum til að tryggja jafna stöðu og jafnan rétt innan sveitarfélagsins.

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, og að hafa samstarf við Jafnréttisstofu. Annað hvert ár ber nefndinni að skila skýrslu um stöðu og þróun mála til Jafnréttisstofu.

Framboðslistar, nefndir, ráð og stjórnir

Við skipan á framboðslista til sveitarstjórna og í nefndir, ráð, stjórnir og starfshópa á vegum bæjarfélagsins skal, í samræmi við jafnréttislög, gæta þess að hlutfall kynjanna sé sem jafnast. Stjórnarmálaflokkum ber að hafa þetta ákvæði að leiðarljósi þegar settir eru fram framboðslistar og settar fram tillögur um fulltrúa í nefndir, ráð, stjórnir og starfshópa og taka mið af 15. gr. laga nr. 10/2008 og 2.tl. 44.gr. laga nr. 138/2011. Við tilnefningar skal leitast við að veita innflytjendum og öðrum hópum sem hallar á í samfélaginu tækifæri til þátttöku í nefndum og ráðum. Stjórnsýsla sveitarfélagsins á að vera fordæmisgefandi fyrir aðra aðila í bæjarfélaginu.

Leiðir að markmiði: Fyrir hverjar sveitarstjórnarkosningar skulu öll framboð til sveitarstjórna hvött til þess bréflaga að konur og karlar hafi jafnt vægi á listum og að þess sé gætt við kosningar í nefndir, ráð og stjórnir að hlutföll og ábyrgðarsvið milli kynjanna séu sem jöfnust.

Gerð verði úttekt á hlutfall kynja í nefndum, ráðum og stjórnnum í síðasta lagi fjórum mánuðum eftir hverjar sveitarstjórnarkosningar og ábendingum um úrbætur komið til bæjarstjórnar og oddvita framboðslista. Að minnsta kosti annað hvert ár skal kanna hvort breytingar hafi orðið á nefndaskipan á kjörtímabilinu.

Tímarammi: Niðurstöður úttektar verði kynntar fyrir bæjarstjórn í síðasta lagi fjórum mánuðum eftir hverjar sveitarstjórnarkosningar og tveimur árum eftir sveitarstjórnarkosningar verði gerð grein fyrir því hvort að breytingar hafi orðið á nefndaskipan.

Mælikvarði: Ekki lægra en 40% hlutfall hvors kyns fyrir sig í nefndum, stjórnnum og ráðum. Ef um þriggja manna nefnd/stjórn/ráð er að ræða, þá 33,3%

Ábyrgð: Velferðarnefnd og bæjarstjórn.

Kynjasambætting

Við stefnumótun og áætlanagerð á vegum sveitarfélagsins og stofnana þess skal hugað sérstaklega að misjöfnun áhrifum fyrirhugaðra breytinga á kynin. Hið sama gildir um ákvarðanatöku innan stjórnsýslunnar og stofnana eftir því sem við getur átt.

Leiðir að markmiði: Í skilningi jafnréttis laga felst í kynjasambættingu að stefnumótunarferli sé metið, skipulagt, bætt og þróað þannig að sjónarhorn allra kynja sé fléttað inn í ákvarðanir þeirra sem taka þátt í stefnumótun í samfélaginu. Með það að leiðarljósi verður sambætting kynjajafnréttis að eðlilegum þætti í starfsemi og ákvörðunum bæjarstjórnar og stofnana sveitarfélagsins.

Í undirbúningi að ákvarðanatöku og við úthlutun fjármagns, t.d. í fjárhagsáætlunargerð, þarf að taka mið af þörfum og viðhorfum kynjanna og greina áhrif ákvarðana á stöðu þeirra. Þegar verið er að undirbúa ákvarðanatöku sem hefur sérstök áhrif á ákveðna aldurshópa skal taka mið af þörfum og viðhorfum fólks á mismunandi aldri og er eftir föngum haft samráð við fulltrúa viðkomandi hópa.

Ábyrgð: Bæjarstjórn, bæjarstjóri og forstöðumenn stofnanna.

Jafnlaunastefna

Við ákvörðun launa skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað. Megin markmið er að konum og körlum skulu greidd jöfn laun og skulu þau njóta sömu kjara fyrir sömu, eða jafnverðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun séu ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla og að þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðunum feli ekki í sér kynjamismunun. Laun eru í 8. tölulið 2. gr. jafnréttis laga skilgreind sem almennt endurgjald fyrir störf og hvers konar frekari þóknun, bein og óbein, hvort heldur er með hlunnindagreiðslum eða með öðrum hætti sem atvinnurekandi greiðir starfsmanni sínum fyrir vinnu hans.

Snæfellsbær vill sem atvinnurekandi tryggja starfsmönnum sínum af erlendum uppruna jafnræði og jafnrétti á við aðra starfsmenn sveitarfélagsins. Þess skal gætt að við ráðningar og ákvarðanir um kjör starfsmanna sveitarfélagsins ráði ekki ómálefnalegar aðstæður.

Á vinnustöðum sveitarfélagsins sé unnið gegn fordómum gagnvart starfsfólki vegna uppruna, litarháttar, þjóðernis eða menningarlegs bakgrunns. Skal jafnframt vera boðið upp á fræðslu um fordóma þegar þess er þörf.

Leiðir að markmiði: Bæjarráð óskar eftir upplýsingum frá launafulltrúa Snæfellsbæjar um hvort til staðar sé óútskýrður kynbundinn launamunur í sveitarfélaginu, og ef svo er, þá verði gerð áætlun um hvernig hlutur kynjanna verði jafnaður. Einnig verður farið sérstaklega yfir þær útskýringar með stjórnendum. Jafnlaunamarkmið eru rýnd árlega þegar rýni stjórnenda fer fram, staða þeirra skjalfest og ákvörðun tekun hvort ástæða sé til breytinga.

Tímasetning: Mars – apríl ár hvert, fyrir ytri úttekt og endurúttektir.

Mælikvarði: Óútskýrður launamunur skal vera enginn og frávik ekki meiri en 5%.

Ábyrgð: Bæjarstjórn/bæjarstjóri bera ábyrgð á að launagreining sé framkvæmd ásamt launafulltrúa í samvinnu við bæjarritara.

Auglýsingar og ráðningar

Snæfellsbær vinnur að jafnrétti kynjanna á vinnustöðum og sér til þess að innan þeirra endurspeglist margbreytileiki samfélagsins. Snæfellsbær vill sem atvinnurekandi vera til fyrirmyndar á þessu sviði og mun nýta þau tæki sem felast í starfsmannastefnu sveitarfélagsins.

Störf sem laus eru til umsóknar skulu standa opin öllum kynjum, sbr. 20. gr. jafnréttis laga. Stefnt er að því að kyngera engin störf innan sveitarfélagsins auk þess sem markvisst skal vinna að því að jafna stöðu kynjanna í allri starfsemi Snæfellsbæjar.

Leiðir að markmiði: Í auglýsingum á vegum Snæfellsbæjar og stofnana hans eru störf ókyngreind og skal gæta jafnræðis allra hópa og jafnrar virðingar kynjanna. Sérstaklega skal hvetja aðila sem hallað er á að sækja um auglýst störf. Jafnréttissjónarmið skulu metin til jafns við önnur sjónarmið þegar ráðið er í stöður hjá Snæfellsbæ.

Við ráðningar starfsfólks ber að vinna sérstaklega að því að jafna stöðu kynjanna innan deilda eða stofnana og stuðla að því að störf flokkist ekki í sérstök kynbundin störf. Við ráðningar er óheimilt að mismuna kynjum á grundvelli fjölskyldustöðu eða annarra þátta þar sem ætla má að kynbundnir einkahagir hafi áhrif.

Tímasetning: Tímabil hvers ráðningarferlis.

Mælikvarði: Skoða hlutföll kynja í einstökum starfaflokkum og í störfum sem auglýst eru.

Ábyrgð: Bæjarstjórn, bæjarstjóri og forstöðumenn stofnana Snæfellsbæjar.

Starfsþjálfun, endurmenntun og framgangur í starfi

Tryggt verði að allir, óháð kyni, njóti sömu möguleika til starfsþjálfunar og endurmenntunar. Þess verði gætt við úthlutun verkefna og tækifæra til að axla ábyrgð, sem og þegar um framgang eða tilfærslu í störfum er að ræða, að einstaklingum sé ekki mismunað vegna kynferðis. Sama gildir um starfs- eða vinnuhópa sem starfsfólk er skipað í.

Leiðir að markmiði: Haldið verði utan um þátttöku starfsfólks í námskeiðum, endurmenntun og í starfs – og vinnuhópum. Greina skal hvort á einhvern hallar við nýtingu slíkra tækifæra. Komi slíkt í ljós ber að reyna eftir fremsta megni að leiðrétta það.

Tímasetning: Fyrstu mánuðir hvers árs.

Mælikvarði: Skoða hlutföll kynja samkvæmt ofangreindu og hvort það samræmist kynjahlutfalli starfsmanna sem við á í hverju tilfelli.

Ábyrgð: Forstöðumenn stofnana Snæfellsbæjar og bæjarstjóri.

Jafnvægi milli atvinnu- og fjölskyldulífs

Snæfellsbær leitast við að skapa starfsmönnum sínum aðstæður til að samræma kröfur atvinnu- og einkalífs eins og kostur er. Gert verði ráð fyrir að allir einstaklingar, óháð kyni, njóti sveigjanleika til að sinna fjölskyldum sínum. Óheimilt er að láta fæðingar- og foreldraorlof, eða aðrar aðstæður tengdar meðgöngu og barnsburði, hafa neikvæð áhrif á ákvarðanir um framgang í starfi, endurmenntun, uppsögn, vinnuáðstæður og fleiri slíka þætti

sem fram koma í 1. mgr. 26. gr. jafnréttislagana. Starfsmenn skulu eiga kost á hlutastörfum og sveigjanlegum vinnutíma eftir því sem kjarasamningar og aðstæður framast leyfa

Leiðir að markmiði: Öll verða hvött til að nýta sér rétt sinn til fæðingarorlofs og veikindadaga vegna veikinda barna sinna.

Tímasetning: eftir þörum

Ábyrgð: Bæjarstjóri.

Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og kynbundið ofbeldi

Það er stefna Snæfellsbæjar að starfsmenn sýni samstarfsfólki sínu alltaf kurteisni og virðingu í samskiptum. Einelti, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og kynbundið ofbeldi er með öllu óheimilt á vinnustöðum sveitarfélaganna. Allt starfsfólk á rétt á því að komið sé fram við það af virðingu og að það sæti ekki einelti, kynbundinni áreitni, kynferðislegri áreitni og kynbundnu ofbeldi sem nánar er skilgreint í jafnréttislögum og öðrum lögum.

Bæjarstjórn hefur samþykkt Stefna og viðbragðsáætlun vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldis á vinnustað.

Skilgreining Snæfellsbæjar á hvað einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi styðst við reglugerð nr. 1009/2015 en þar segir í 3. gr.:

Kynbundin áreitni: Hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi. Eitt tilvik getur talist kynbundin áreitni ef það er alvarlegt.

Kynferðisleg áreitni: Hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg. Eitt tilvik getur talist kynbundin áreitni ef það er alvarlegt.

Kynbundið ofbeldi: Ofbeldi á grundvelli kyns sem leiðir til eða gæti leitt til líkamlegs, kynferðislegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir því verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi. Eitt tilvik getur talist kynbundin áreitni ef það er alvarlegt.

Leiðir að markmiði: Forstöðumenn skulu árlega kynna stefnu og viðbragðsáætlun Snæfellsbæjar vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldis á vinnustað fyrir starfsfólki sínu og jafnframt skal stefnan kynnt öllu nýju starfsfólki sem hefur störf. Stefnan skal jafnframt liggja frammi, öllum aðgengileg, á öllum stofnunum Snæfellsbæjar.

Tímasetning: Tvisvar á kjörtímabili, á 2. og 4. ári, skal stefnan tekin til umræðu á forstöðumannafundum og þeir í kjölfarið beðnir um að kynna hana á starfsmannafundum sinna stofnana ásamt því að kynna hana ávallt fyrir nýjum stafsmonnum.

Ábyrgð: Bæjarstjórn, bæjarstjóri og forstöðumenn stofnana Snæfellsbæjar.

Þjónusta við bæjarbúa

Tryggja á jafnan aðgang allra að þjónustu Snæfellsbæjar. Allar stofnanir sveitarfélagsins skulu vinna markvisst og skipulega að því að móta og þróa þjónustu og upplýsingargjöf í þágu margbreytilegs sveitarfélags. Við ákvarðanir um tilhögun hennar skal taka mið af þörfum og áhrifum allra. Flétta skal jafnréttisjónarmið saman við alla þjónustu Snæfellsbæjar og á þjónustan að einkennast af jákvæðum samskiptum og gagnkvæmri virðingu kynjanna. Í allri þjónustu skal tekið tillit til þess að þarfir fólks fyrir þjónustu eru mismunandi.

Leiðir að markmiði: Við ákvarðanir um tilhögun þjónustu skal taka mið af þörfum allra og kynbundnum áhrifum hennar. Allt uppeldis- og tómstundastarf, menntun og fræðsla sem fram fer á ábyrgð Snæfellsbæjar og stofnana hans, hafi jafna stöðu kynjanna að leiðarljósi.

Styrkja skal jákvæð samskipti og gagnkvæma virðingu kynjanna í öllu starfi með íbúum Snæfellsbæjar. Stuðla ber að því að viðhorf til allra aldurshópa sem njóta þjónustu sveitarfélagsins sé jákvætt og uppbyggilegt. Tryggja skal börnum vernd fyrir hvers konar ofbeldi, vanrækslu og misnotkun. Fatlaðir eigi jafnan aðgang að þjónustu og ófatlaðir. Þess á að gæta þegar þjónusta er skipulögð, að hún taki mið af þörfum ólíkra hópa fatlaðra af öllum kynjum. Opinberar byggingar þurfa að vera aðgengilegar fyrir alla, óháð fötlun, sbr. lög um málefni fatlaðra nr. 59/1992. Tryggja þarf fötluðum aðgengi að upplýsingum um réttindi sín.

Ábyrgð: Bæjarstjóri, forstöðumenn og starfsmenn stofnana Snæfellsbæjar og Félags- og skólaþjónusta Snæfellinga.

Skólakerfið, íþrótt-, forvarna- og tómstundamál

Lögbundið er að veita fræðslu um jafnréttismál á öllum skólastigum, m.a. með því að leggja áherslu á að búa öll kyn jafnt undir virka þátttöku í samfélaginu, fjölskyldulífi og atvinnulífi.

Allt uppeldis- og tómstundastarf, menntun og fræðsla skal hafa jafna stöðu kynjanna að leiðarljósi. Styrkja skal jákvæð samskipti og gagnkvæma virðingu kynjanna í öllu starfi með börnum og unglimum og þau skulu hvött til að rækta hæfileika sína og persónuþroska án hamlandi áhrifa hefðbundinna kynjaímýnda. Skólayfirvöld og stjórnendur íþrótt-, félags- og tómstundastarfs, styrki jákvæða kynímynd allra og vinni gegn skaðlegum áhrifum klámvæðingar. Íþrótt- og tómstundastarf skal skipulagt með þarfir og hagsmuni allra í huga, svo sem varðandi tímasetningu og aðstöðu.

Í uppeldis- og tómstundastarfi, menntun og fræðslu á vegum sveitarfélagsins skal tillit tekið til ólíkra siða er tengjast mismunandi trúarbrögðum. Þjónusta sveitarfélagsins skal einkennast af jákvæðum samskiptum og gagnkvæmri virðingu, óháð stjórnmála- eða trúarskoðunum fólks. Unnið skal að því að útrýma fordómum sem grundvallast á trúar- eða stjórnmálaskoðunum.

Leiðir að markmiði: Lögð er áhersla á að starfsmenn fái þjálfun í að undirbúa nemendur undir einkalíf, atvinnulíf, félagslíf og fjölskyldulíf í fjölbreyttu samfélagi. Skólayfirvöld sjái til þess eftir fremsta megni að námsefni mismuni ekki kynjum og í náms og starfsfræðslu verði lögð áhersla á að kynna öllum störf sem hingað til hafa verið álitin hefðbundin kvenna-

og karlastörf. Allir starfsmenn Snæfellsbæjar beri ábyrgð á að skapa andrúmsloft sem er laust við fordóma.

Ábyrgð: Bæjarstjóri, fræðslunefnd, skólastjórnendur og íþróttá- og æskulýðsfulltrúi.

Kynning á jafnréttisáætlun Snæfellsbæjar

Jafnréttisáætlun þessi skal vera aðgengileg fyrir íbúa Snæfellsbæjar á vef Snæfellsbæjar. Jafnréttisáætlunin skal send kjörnum fulltrúum til kynningar, ásamt því að vera send til kynningar í allar stofnanir og í allar nefndir og ráð Snæfellsbæjar.

Endurskoðun jafnréttisáætlunar Snæfellsbæjar

Jafnréttisáætlunin skal endurskoðuð af velferðarnefnd í upphafi hvers kjörtímabils. Endurskoðunin skal taka mið af könnunum og árangri hennar á hverju tímabili fyrir sig.

Samþykkt í velferðarnefnd Snæfellsbæjar,

6. október 2022

Samþykkt í bæjarstjórn Snæfellsbæjar,

8. desember 2022