



Jafnréttisáætlun Reykjanesbæjar 2024-2027



Jafnréttisáætlun Reykjanesbæjar 2024-2027

Samþykkt í bærstjórn Reykjanesbæjar
3. september 2024.

Umfang og áhrif

Jafnréttisáætlunin tekur til stjórnkerfis Reykjanesbæjar, starfsfólks sveitarfélagsins og til starfsemi og þjónustu sem stofnanir bæjarins veita bæjarbúum.



Jafnréttisáætlun Reykjanesbæjar 2024-2027

Jafnréttisáætlunin er sett fram samkvæmt lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020, og annarra laga og krafna er snúa að jafnrétti. Með kyni í áætlun þessari er átt við konur, karla og fólk með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá, nema annars sé sérstaklega getið.

Markmið áætlunarinnar er að leggja áherslu á jafnan rétt kynjanna til launa, stöðuveitinga, starfa og þátttöku í nefndum og störfum meðal allra starfsstétta sveitarfélagsins. Starfsfólk Reykjanesbæjar skal enn fremur njóta sömu tækifæra, réttinda og starfsaðstæðna óháð kynþætti, þjóðerni, trúarbrögðum eða öðrum þáttum.

Jafnréttisáætlunin tekur til ólíkra hlutverka sveitarfélagsins, þ.e. sem stjórnvalds, sem atvinnurekanda og sem veitanda þjónustu.

Jafnræðisregla stjórnarskrárinnar (nr. 33/1944, gr. 65) segir: *“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”*

Jafnræðisregla stjórnarskrárinnar er grundvöllur jafnréttisáætlunar Reykjanesbæjar.

Skipan jafnréttismála hjá Reykjanesbæ

Í 13. gr. laga nr. 151/2020 um stjórnslu jafnréttismála kemur fram að sveitarstjórn skal fela byggðaráði eða annarri fastanefnd sveitarfélags að fara með jafnréttismál sveitarfélagsins og hafa, með stuðningi starfsfólks, umsjón með undirbúningi áætlunar og framkvæmd hennar.

Bæjarráð Reykjanesbæjar fer með jafnréttismál sveitarfélagsins en mannauðsstjóri Reykjanesbæjar hefur eftirlit og umsjón með jafnréttisstarfi Reykjanesbæjar sem atvinnurekanda.

Mikilvægt er að allir sem koma að og vinna að jafnréttismálum átti sig á stöðu jafnréttismála í sveitarfélaginu. Tölfræði-upplýsingar skulu því kyngreindar eins mikið og unnt er en slíkar upplýsingar eru mikilvægar til að meta áhrif ákvarðana á kynin.

Tryggja skal að kynjahlutföllin séu sem jöfnust þegar kemur að ákvarðanatöku er varða málefni sveitarfélagsins, sbr. 28. gr. laga nr. 150/2020. Þetta á við um skipan í ráð og nefndir sem og fulltrúa í vinnuhópa til undirbúnings stefnumótunar og meiriháttar ákvarðana.

Nauðsynlegt er að tryggja þekkingu á jafnrétti kynjanna með fræðslu um jafnréttismál til þeirra sem bera ábyrgð á stefnumótun og ákvarðanatöku í Reykjanesbæ. Góð fræðsla er forsenda þess að stjórnendur og starfsfólk tileinki sér slíkan hugsunarhátt og vinnubrögð við ákvarðanatöku.

Jafnréttisáætlunin og stjórnslan

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Framkvæmdaaðili	Tímarammi
Jafnréttismálin sett í farveg	Bæjarráð er ábyrgðaraðili jafnréttisstefnunnar og ber að vera með jafnréttismál á dagskrá fjórum sinnum á ári	Bæjarstjórn	Starfshópur skipaður af bæjarráði	Ársfjórðungslega
	Endurskoða jafnréttisáætlunina ári eftir næstu sveitarstjórnarkosningar	Bæjarráð	Starfshópur skipaður af bæjarráði	Lokið í maí 2027
Unnið skal markvisst að framgangi jafnréttisáætlunar Reykjanesbæjar og mælikvarðar skulu vera gerðir sýnilegir.	Svið og stofnanir skulu setja sér aðgerðir í samræmi við markmið stefnunnar í starfsáætlun.	Bæjarstjóri	Sviðsstjórar og stjórnendur	Árlega 2023-2027
Starfsfólk og íbúar þekki og séu upplýstir um jafnréttisáætlunina	Jafnréttisáætlunin kynnt fyrir stjórnendum og starfsfólki sveitarfélagsins og unnið eftir henni á viðkomandi fagsviði	Sviðsstjórar og stjórnendur	Allir stjórnendur	Lokið í maí 2024
	Jafnréttisáætlunin skal kynnt og vera aðgengileg á vefsíðu Reykjanesbæjar	Bæjarstjóri	Mannauðsdeild	Ávallt
	Fræðsla um mannauðsstefnu og jafnréttisáætlun sé hluti af rafrænni nýliðafræðslu Reykjanesbæjar	Mannauðsstjóri	Mannauðsdeild	Ávallt
	Inntak jafnréttisáætlunarinnar sé samþætt með virkum hætti inn í aðra stefnumótun á vegum sveitarfélagsins	Bæjarráð og sviðsstjórar	Allir stjórnendur	Ávallt

Reykjanesbær sem atvinnurekandi

Reykjanesbær, sem einn stærsti atvinnurekandi á Suðurnesjum, ber mikla ábyrgð á því að stuðla að jafnri stöðu kynja á vinnumarkaði. Störf innan Reykjanesbæjar skulu standa öllum kynjum til boða og stefnt skal að því að jafna hlutfall kynja í öllum starfshópum, einkum í stjórnunarstöðum hjá sveitarfélaginu.

Sem atvinnurekandi skiptir máli að byggja upp þekkingu á jafnréttismálum meðal starfsfólks sveitarfélagsins. Farsæl innleiðing á jafnrétti í sveitarfélaginu byggist fyrst og fremst á því að starfsfólk hafi þekkingu á jafnréttismálum og sé meðvitað um hvernig allar ákvarðanir geta haft áhrif á stöðu kynjanna.

Reykjanesbær tryggir að almennt séu störf opin öllum kynjum, nema að starfsumhverfi knýi á um annað. Jafnréttissjónarmið skulu metin þegar ráðið er í stöður hjá Reykjanesbæ. Ef úttekt á kynjahlutfalli leiðir í ljós að á eitthvert kyn hallar í viðkomandi starfsgrein skal það kyn sem er í minnihluta að jafnaði ganga fyrir við ráðningar í störf þegar umsækjendur eru jafnhæfir.

Á vinnustöðum Reykjanesbæjar skal ríkja jafnrétti. Við ráðningar, starfsþróun, starfsþjálfun, endurmenntun, uppsagnir og önnur starfsskilyrði á vinnustað er óheimilt að mismuna fólki óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu.

Reykjanesbær sem atvinnurekandi

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Jafna hlutfall kynjanna í stjórnunarstöðum og í ákveðnum starfsgreinum hjá sveitarfélaginu þar sem störf eru kynjaskipt	Taka saman lykilupplýsingar um fjölda stjórnenda og starfsfólks eftir kyni innan ákveðinna starfsgreina og bregðast við kynjahalla eftir því sem við á	Sviðsstjórar og mannauðsstjóri	Mannauðsdeild Ávallt
Laus störf standi öllum opin óháð kyni	Atvinnuauðlýsingar skulu að jafnaði vera kynhlutlausar, en sé um að ræða störf þar sem hallar á annað kynið skal vekja athygli á því markmiði að jafna kynjaskiptingu innan starfsgreinarinnar sbr. 26. gr. jafnréttislaga	Mannauðsstjóri	Mannauðsdeild Þegar starf er auglýst
Jöfn tækifæri til framgangs í starfi óháð kyni	Greina hlutfall kynja í stjórnar- og áhrifastöðum í Reykjanesbæ sífellt í mælaborði mannauðs, niðurstöður kynntar bæjarráði og öllu starfsfólki árlega Tekið við ábendingum frá starfsfólki um mögulegar aðgerðir til úrbóta. Unnið að úrbótatillögum	Mannauðsstjóri Mannauðsstjóri	Mannauðsdeild Mannauðsdeild Árlega Ávallt
Tryggja að endur- og símenntun sé aðgengileg öllu starfsfólki óháð kyni	Fylgst verður með að ekki halli á hópa þegar kemur að endurmenntun og námskeiðum. Tekin saman þátttaka og ef hallar á einhvern hóp verður sá hópur hvattur sérstaklega til þátttöku	Sviðsstjórar og mannauðsstjóri	Mannauðsdeild og viðkomandi stjórnandi Ávallt

Launajafnrétti

Öll kyn skulu njóta sambærilegra kjara og réttinda. Greiða skal öllum kynjum jöfn laun fyrir jafnverðmæt eða sambærileg störf. Hæfnis- og árangurslaun og aðrar ákvarðanir sem hafa áhrif á kjör skulu byggjast á málefnalegum forsendum óháð kyni. Starfsfólki er ávallt leyfilegt að skýra frá sínum launum samkvæmt lögum ef það svo kys.

Bæjarstjórn Reykjanesbæjar samþykkti [jafnlaunastefnu](#) fyrir sveitarfélagið 15. nóvember 2022 sem tekur til alls starfsfólks Reykjanesbæjar.

Jafnlaunastefnan er órjúfanlegur hluti af mannauðsstefnu sveitarfélagsins og ætlað að tryggja að jafnréttis sé gætt við allar launaákvarðanir. Jafnlaunastefnan og jafnlaunavottun er einnig hluti af jafnréttisáætlun sveitarfélagsins.

Sviðsstjóri fjármála- og stjórnsýslusviðs er ábyrgur fyrir því að gerð sé greining á launum og fríðindum starfsfólks ásamt tölfræðilegri samantekt á hverju ári. Leiðrétta skal laun ef óútskýranlegur mismunur kemur fram.

Launajafnrétti

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Framkvæmdaðili	Tímarammi
Tryggja launajafnrétti og að allar launaákvarðanir séu gegnsæjar, málefnalegar, skjalfestar og rekjanlegar	Launagreining unnin árlega og niðurstöður kynntar fyrir bæjarráði og framkvæmdstjórn	Sviðsstjóri fjármála- og stjórnsýslusviðs	Deildarstjóri launa- og kjaradeildar	Árlega
	Viðhalda jafnlaunavottun	Sviðsstjóri fjármála- og stjórnsýslusviðs	Deildarstjóri launa- og kjaradeildar	Árlega
	Leiðrétta óútskýrðan launamun kynjanna	Sviðsstjóri fjármála- og stjórnsýslusviðs	Deildarstjóri launa- og kjaradeildar	Ávallt

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Reykjanesbær leggur metnað sinn í að vera fjölskylduvænn vinnustaður og að gera öllum kynjum kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu. Reykjanesbær mun leitast við, í samráði við starfsfólk, að ábyrgð gagnvart vinnuveitanda fari saman við fjölskyldu-

ábyrgð starfsfólks. Þar sem því verður við komið skal starfsfólk eiga kost á sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum eða annarri hagræðingu vinnutíma þegar aðstæður krefjast, s.s. að minnka tímabundið við sig vinnu, svo fremi sem það komi ekki niður á þjónustu við bæjarbúa.

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Markmið	Aðgerð, tími	Ábyrgð	Framkvæmdaðili	Tímarammi
Nýta kosti sveigjanleika á vinnustað til að auðvelda starfsfólki að samræma einkalíf, fjölskylduábyrgð og starf	Að kynin eigi kost á sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum eða annarri hagræðingu vinnutíma þegar því verður við komið og hentar bæði starfsfólki og starfsemi	Stjórnendur	Stjórnendur	Ávallt
	Allt starfsfólk hvatt til að nýta sveigjanleika, hlutastörf eða aðrar leiðir til að samræma vinnu og einkalíf	Stjórnendur	Stjórnendur	Ávallt
	Að fundahald sé á vinnutíma	Stjórnendur	Stjórnendur	Ávallt
	Tryggja að stytting vinnuvikunnar sé að skila tilætluðum árangri og stýðja stjórnendur við framkvæmd	Mannauðsstjóri	Miðlægur vinnutimahópur undir forystu mannauðsstjóra og deildarstjóra launa- og kjaradeildar	Ávallt
	Tryggja skal að starfsfólki sé ekki mismunað vegna barneigna og fæðingarorlofs	Stjórnendur	Stjórnendur	Ávallt
	Vinnuskýrslur liggja frammi með réttum fyrirvara	Stjórnendur	Stjórnendur	Ávallt
	Mælikvarði í starfsmannakönnun um upplifun starfsfólks á samræmingu vinnu og einkalífs	Mannauðsstjóri	Mannauðsdeild	A.m.k. árlega

Kynbundið ofbeldi, áreitni og mismunun

Í 2 gr. laga nr. 150/2020 eru m.a. skilgreind hugtökin bein/óbein mismunun, kynbundin og kynferðisleg áreitni og ofbeldi. Ekkert slíkt er liðið á vinnustöðum Reykjanesbæjar. Slík hegðun er bæði lögbrot og siðferðilega ámælisverð. Það er skylda stjórnenda í stofnunum Reykjanesbæjar að draga úr möguleikum þess að slíkt eigi sér stað.

Hverskyns þöggun eða afneitun er ekki liðin en allir sem kunna að verða varir við slíka framkomu bera sameiginlega ábyrgð á að hún sé upprætt. Ef kvartanir koma upp verður brugðist við í samræmi við [áætlun](#) Reykjanesbæjar gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi (EKKO).

Einelti, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og kynbundið ofbeldi (EKKO)

Markmið	Aðgerð, tími	Ábyrgð	Framkvæmdaraðili	Tímarammi
Að koma í veg fyrir kynbundið ofbeldi og kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni og ofbeldi á stofnunum Reykjanesbæjar	Stöðugt hugað að endurbótum á viðbragðsáætlun vegna EKKO	Mannauðsstjóri	Mannauðsdeild	Eftir þörfum
	Fræðsla og þjálfun fyrir stjórnendur og öryggisstráðgjafarmenn um viðbrögð við einelti og áreitni	Mannauðsstjóri	Mannauðsdeild	Eftir þörfum
	Kannanir til starfsfólks um upplifaða áreitni og/eða ofbeldi á vinnustað	Mannauðsstjóri	Mannauðsdeild	Einu sinni á ári
	Sálfélaglegt áhættumat unnið á öllum stofnunum Reykjanesbæjar	Mannauðsstjóri	Mannauðsdeild	Annað hvert ár
Að koma í veg fyrir kynbundið ofbeldi og kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni og ofbeldi meðal nemenda	Bregðast við með aðgerðaáætlunum í samráði við stjórnendur ef þörf krefur	Mannauðsstjóri	Mannauðsdeild	Eftir þörfum
	Jafnréttisfræðsla og fræðsla um EKKO skal fara fram á öllum skólastigum þar sem tekið er mið af þroska nemenda	Sviðsstjóri menntasviðs, leik- og grunnskólafulltrúi	Skólastjórnendur	Árlega
Að vinna gegn neikvæðum kynjainmyndum og staðalmyndum um hlutverk kynjanna	Í starfsáætlunum leik- og grunnskóla skal sérstaklega fjallað um hvernig skuli unnið að jafnréttismálum og -fræðslu til nemenda	Sviðsstjóri menntasviðs, leik- og grunnskólafulltrúi	Skólastjórnendur	Árlega
	Reglulega er skoðað hvort þörf sé á að fara í átaksverkefni til að vinna gegn neikvæðum staðalmyndum um hlutverk kynjanna	Sviðsstjórar	Stjórnendur og mannaútsdeild	Árlega

Reykjanesbær sem þjónustuveitandi

Sveitarfélagið starfrækir ýmsa þjónustu fyrir bæjarbúa, bæði lögbundna og ólögbundna sem mörkuð er með ákvörðunum bæjarstjórnar. Þegar þjónustan er skipulögð og fjármagni úthlutað skal, auk kyns, huga að stöðu fólks af ólíkum kynþætti og þjóðernisuppruna. Með því að hafa kynja- og jafnréttissjónarmið í huga við alla stefnumótun, áætlanagerð og við ráðstöfun fjármagns má koma í veg fyrir mismunun og tryggja betur félagslegt réttlæti í þjónustu sveitarfélagsins.

Kynjasambættingin er aðferð til að ná fram jafnrétti í þeirri þjónustu sem veitt er til kynja í samfélaginu og því leggur Reykjanesbær sig fram um að gæta jafnréttissjónarmiða við alla ákvarðanatöku og stefnumótun sveitarfélagsins. Með kynjasambættingunni er verið að rýna í og gæta þess að öll kyn hafi jafnan aðgang að þjónustu sveitarfélagsins, því má líta á kynjasambættingu sem leið Reykjanesbæjar til að bæta þá þjónustu sem veitt er til íbúa í sveitarfélaginu.

Reykjanesbær sem þjónustuveitandi

Markmið	Aðgerð, tími	Ábyrgð	Framkvæmdaraðili	Tímarammi
Stykir Reykjanesbæjar til félagasamtaka eru bundnir því skilyrði að kynjum sé ekki mismunað	Félög sem bjóða upp á tómstundaiðkun fyrir börn og unglinga setji sér viðbragðsáætlanir og fræði sitt fólk um jafnrétti, kynferðislega og kynbundna áreitni og ofbeldi.	Bæjarráð	Íþrótt- og tómstundafulltrúi	Ávallt
	Tryggja að félagasamtök sem njóta aðstöðu, styrkja eða annarra gæða sem sveitarfélagið lætur í té, svo sem til íþróttaiðkunar, gæti jafnréttis í hviðvetna	Bæjarráð	Nefndir og ráð / Íþrótt- og tómstundafulltrúi	Ávallt
	Nefndum og ráðum sveitarfélagsins, sem auglýsa styrki til umsóknar, er skylt að gæta jafnréttissjónarmiða við úthlutun þeirra	Bæjarráð	Nefndir og ráð / Íþrótt- og tómstundafulltrúi	Ávallt

Eftirfylgni og endurskoðun

Jafnréttisáætlun skal reglulega endurskoðuð þar sem markmið í helstu verkefnum sveitarfélagsins eru endurmetin. Markmiðin skulu vera mælanleg og mikilvægt er að forgangsraða þeim verkefnum sem vinna skal að. Í framkvæmdaáætlun skal tilgreina hver er ábyrgðaraðili fyrir framkvæmd verkefna og kostnaðarmeta ef aðgerðir kalla á fjármagn.

Jafnréttisáætlun skal endurskoðuð í lok gildistímans og í kjölfarið skal endurskoða aðgerða- og framkvæmdaáætlun. Ný jafnréttisáætlun skal liggja fyrir eigi síðar en ári eftir sveitarstjórnarkosningar sbr. 13. gr. laga nr. 151/2020 um stjórnslu jafnréttismála.

Eftirfylgni

Markmið	Aðgerð, tími	Ábyrgð	Framkvæmdaraðili	Tímarammi
Eftirlit og aðhald með kynja- og jafnréttissjónarmiðum	Árlega sé farið yfir niðurstöður allra verkefna með bæjarráði	Mannauðsstjóri	Mannauðsstjóri	Á síðasta ársfjórðungi
	Árlega farið yfir niðurstöður allra verkefna með sviðsstjórum	Mannauðsstjóri	Mannauðsstjóri	Á síðasta ársfjórðungi
	Árlega sett samantekt á samskiptavef starfsfólks um stöðu þeirra verkefna sem eru í jafnréttisáætluninni	Mannauðsstjóri	Mannauðsstjóri	Á síðasta ársfjórðungi



REYKJANESBÆR

Í KRAFTI FJÖLBREYTILEIKANS