



Jafnréttis- og framkvæmdaáætlun Norðurþings 2023 - 2026

Inngangur

Jafnréttis- og framkvæmdaáætlun Norðurþings byggir á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr.150/2020 og annarra laga er snúa að jafnrétti. Með vísan til 12. gr. jafnréttislaga lýsir sveitarstjórn vilja sínum til að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum. Sveitarstjórn lýsir jafnframt vilja sínum til að jafna stöðu á öllum sviðum sveitarfélagsins óháð kyni. Það skal gert með því að samþætta jafnréttissjónarmið inn í alla þætti stefnumótunar, ákvarðana og aðgerða á vegum þess. Jafnréttis- og framkvæmdaáætlun Norðurþings nær til alls stjórnkerfis sveitarfélagsins og alls starfsfólks þess og ber sérhverjum starfsmanni að framfylgja henni.

Markmið

Með jafnréttisáætlun Norðurþings vill sveitarstjórn tryggja að starfsemi og stofnanir á vegum sveitarfélagsins verði til fyrirmyndar í að skapa vinnuskilyrði og umhverfi sem stuðlar að jöfnum rétti kynjanna á vinnustað.

Lögð er áhersla á að allt starfsfólk sveitarfélagsins njóti virðingar og fái notið sín í starfi á jafnréttisgrundvelli án tillits til kynferðis, fötlunar, þjóðernis, kynþáttar, litarháttar, stjórnmálaskoðana, trúar, kynhneigðar eða annarra slíkra persónubundinna atriða. Sama á við ráðningar í störf hjá sveitarfélaginu og við töku ákvarðana er varða laun og kjör, starfsþróun og símenntun.

Jafnréttisnefnd

Fjölskylduráð fer með málefni jafnréttisnefndar sveitarfélagsins í samræmi við það hlutverk sem skilgreint er í 12 gr. laga nr. 10/2008. Fjölskylduráð skal fjalla um jafnan rétt kvenna og karla innan Norðurþings og vera ráðgefandi fyrir sveitarstjórn í málefnum er varða jafnrétti kynjanna. Fjölskylduráð skal jafnframt fylgjast með og hafa frumkvæði að aðgerðum til að tryggja jafna stöðu kvenna og karla í Norðurþingi. Fjölskylduráð skal hafa umsjón með gerð jafnréttisáætlunar til fjögurra ára í senn.

Helstu stefnuviðmið varðandi jafnrétti meðal starfsmanna sveitarfélagsins eru:

1. Nefndir, ráð og stjórnir

Markvisst skal unnið að því að jafna hlut kynja í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum sveitarfélagsins. Við skipan í nefndir, ráð og stjórnir, skal þess gætt að hlutfall kynjanna sé sem jafnast og ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða. Þannig skal tryggja jafna þátttöku kynjanna við ákvörðunartöku og að stefnumótun í samfélaginu sé sem jöfnust.

Aðgerðaráætlun:

- Öll framboð til sveitarstjórna eru hvött til þess bréflaga að gætt sé jafnvægi kynjanna á á listum og þess gætt við kosningu í nefndir, ráð og stjórnir að hlutverk kynjanna sé sem jafnast.
- Við upphaf hvers kjörtímabils þegar kosningar í nefndir og ráð hafa farið fram skal leggja fyrir sveitarstjórn lista yfir hlutfall kynja í öllum nefndum, ráðum og stjórnunum á vegum Norðurlþingis.

Framkvæmd:

- Sveitarstjóri.

Ábyrgð:

- Sveitarstjórn.

Tímarammi:

- Fyrsta könnun í upphafi hvers kjörtímabils og aftur fyrir 1. febrúar ár hvert.

2. Auglýsingar og ráðningar starfsmanna

Fastar stöður hjá stofnunum og deildum sveitarfélagsins skulu ávallt auglýstar lausar til umsóknar og vera aðgengilegar öllum. Í öllum auglýsingum eru störf ókyngreind og þess er gætt við gerð þeirra. Ef einsleitni er á vinnustaðnum skal auglýst sérstaklega eftir því kyni sem hallar á miðað við samsetningu starfsfólks til að jafna hlutföll innan starfsgreinarinnar og skal það koma fram í auglýsingunni, einnig ef viðkomandi starf krefst þess að kyns sé getið vegna sérstakra aðstæðna. Auglýsingar skulu vera aðgengilegar öllum á heimasíðu sveitarfélagsins.

Aðgerðaráætlun:

- Í lok hvers árs skal taka saman yfirlit yfir auglýst störf og ráðningar ásamt samantekt á kynjahlutföllum í öllum starfshópum í stjórnunarstöðum
- Við ráðningar starfsfólks skal unnið að því að jafna hlut ólíkra hópa.
- Ef að hallar á einhvern ber að sýna sérstaka aðgát vegna jafnréttissjónarmiða þegar nýráðningar eða tilfærslur eru í störfum og reyna eftir fremsta megni að rétta hlut þess kyns sem á hefur hallað.

Framkvæmd:

- Svíðstjóri stjórnsýslu / Sveitarstjóri Norðurlþingis

Ábyrgð:

- Starfs og Kjararáð, sveitarstjórn og yfirmenn stofnana innan sveitarfélagsins

Tímarammi:

- Þegar gengið er frá ráðningu

3. Launakjör starfsmanna - jafnlaunastefna

Við ákvörðun launa og annarra starfskjara, úthlutun verkefna, tilfærslur í störfum og uppsagnir skal gæta þess að mismuna ekki eftir kyni sbr. 18 og 19. gr. Laga nr. 150/2020. Starfsólki Norðurlþingis skulu greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf óháð kyni. Gæta skal þess að kynin hafi að öllu leyti sambærilegar kjara- og starfsaðstæður. Sveitarfélagið og stofnanir þess skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að öll, óháð kyni, njóti sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf. Hæfnis- og árangurslaun og aðrar ákvarðanir sem hafa áhrif á kjör skulu byggjast á málefnalegum forsendum óháð kyni. Tryggt verður að



jafnréttismál verði fléttuð inn í starfsmannastefnu Norðurþings.

Aðgerðaráætlun:

- Kynjunum skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.
- Launagreining verður gerð árlega. Óútskýrðum launamun skal útrýmt og frávik ekki meiri en 5%
- Starfsfólki skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef þeir kjósa svo.
- Norðurþing skal öðlast vottun að undangenginni úttekt vottunaraðila á jafnlaunakerfi fyrirtækisins sem staðfestir að jafnlaunakerfið og framkvæmd þess uppfylli kröfur staðalsins ÍST 85. Vottunina skal endurnýja á þriggja ára fresti en viðhaldsúttektir árlega.
- Launaleynd sé ein af uppsprettum kynbundins launamunar og að henni beri því að útrýma hvar sem hún kann að vera til staðar

Framkvæmd:

- Sviðstjóri stjórnsýslu og launafulltrúi.

Ábyrgð:

- Sveitarstjóri.

Tímarammi:

- Jafnlaunavottun skal endurnýja á þriggja ára fresti og viðhaldsúttektir gerðar árlega.

4. Samræming starfsskyldu og fjölskyldulífs starfsmanna.

Norðurþing leggur metnað sinn í að vera fjölskylduvænn vinnustaður og mun gera starfsfólki kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu. Norðurþing mun leitast við í samráði við hvern einstaka starfsmann að ábyrgð gagnvart vinnuveitanda fari saman við fjölskylduábyrgð starfsmannsins. Þar sem því verður við komið skal starfsfólk eiga kost á sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum eða annarri hagræðingu vinnutíma, s.s. að minnka tímabundið við sig vinnu. Draga skal úr því að hafa fundi á þeim tímum sem sinna þarf málefnum fjölskyldunnar, á kvöldin eða um helgar og hvetja foreldra til að skipta með sér veikindadögum barna. Einnig er mikilvægt að hvetja foreldra til að deila með sér fjölskylduábyrgð. Mikilvægt er að báðir foreldrar nýti sér þann rétt sem þeir eiga varðandi foreldra- og fæðingarorlof.

Aðgerðaráætlun:

- Boðið skal uppá sveigjanlegan vinnutíma eftir því sem við verður komið.
- Foreldrar skulu hvattir til að nýta sér þann rétt sem þeir hafa til töku fæðingarorlofs.

Framkvæmd:

- Forstöðumenn stofnana, deilda og sveitarstjóri.

Ábyrgð:

- Fjölskylduráð.

Tímarammi:

- Kannanir gerðar í starfsmannaviðtölum ár hvert, þ.e hvort starfsmönnum finnst þeir getað samræmt vinnu og fjölskyldulíf.

5. Fræðsla og ráðgjöf:

Tryggt verði að allt starfsfólk njóti sömu möguleika til starfsþjálfunar og endurmenntunar óháð kyni. 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.

Fræðsla um jafnréttismál og leiðir til að vinna að jafnri stöðu kynjanna skal vera virkur þáttur í starfi sveitarfélagsins.

Aðgerðaráætlun:

- Á þriggja ára fresti skal gerð endurmenntunar áætlun fyrir starfsfólk sem gildir í þrjú ár.
- Haldið verði utan um þátttöku starfsfólks í námskeiðum, endurmenntun og í starfs – og vinnuhópum. Greina skal hvort það halli á einhverja hópa við nýtingu slíkra tækifæra. Komi slíkt í ljós ber að reyna eftir fremsta megni að leiðrétta það.
- Starfsfólki sveitarfélagsins stendur til boða aðstoð fjölskylduráðs Norðurlægis í ágreiningsmálum er varða jafnréttismál.

Framkvæmd:

- Sviðsstjórar, stjórnendur stofnana

Ábyrgð:

- Fjölskylduráð

Tímarammi:

- Kannanir gerðar fyrir 1. júní ár hvert

6. Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni:

Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni verður ekki liðin á vinnustöðum Norðurlægis. Vísað er til 2.gr. laga nr. 150/2020 um skilgreiningu á kynbundnu ofbeldi, kynbundinni og kynferðislegri áreitni.

Kynbundin áreitni: Hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi.

Kynferðisleg áreitni: Hvers kyns kynferðisleg hegðun sem hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu þess sem fyrir henni verður, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknað og/eða líkamleg.

Kynbundið ofbeldi: Ofbeldi á grundvelli kyns sem leiðir til eða gæti leitt til líkamslegs, kynferðislegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir þ ví verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.

Það er á ábyrgð atvinnurekanda að koma í veg fyrir að starfsfólk verði fyrir einelti, ofbeldi, kynbundinni og/eða kynferðislegri áreitni á vinnustað. Skyldur stjórnenda eru skýrar og ber þeim að skapa vinnuskilyrði sem bjóða ekki upp á slíkt. Stjórnendum ber einnig skylda til að taka rétt á málum þegar þau koma upp og leita aðstoðar ef þarf. Allar slíkar kvartanir skulu rannsakaðar/kannaðar og starfsfólk stutt eftir bestu getu. Hér er ekki átt við skoðanaágreiningu eða hagsmunaaðgreiningu sem kunna að rísa á vinnustaðnum milli stjórnenda og starfsmanns eða tveggja eða fleiri starfsmanna enda skal slíkur ágreiningur ekki leiða til þeirrar háttsemi sem lýst er hér að ofan. Þolandi skal engan skaða bera af ráðstöfunum sem gripið er til í því skyni.

Alvarleg eða endurtekin áreitni varðar áminningu eða brottrekstur úr starfi. Yfirmaður sem kærður er fyrir meint einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundna og/ eða kynferðislega áreitni skal samkvæmt 14. gr. laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, vera vanhæfur til að taka ákvarðanir um starfsskilyrði kæranda á meðan á meðferð málsins stendur yfir og skal næsti stjórnandi taka slíkar ákvarðanir.



Þeir starfsfólksem fyrir því verða eða vita til þess að aðrir starfsfólk verði eða hafi orðið fyrir slíku skulu leita til næsta yfirmanns eða sviðsstjóra næsta sviðs, skrifstofustjóra eða sveitarstjóra. Sérstaks trúnaðar skal gætt í málum. Máli skal ekki fram haldið án samþykkis meints þolanda. Hverskonar ofbeldi varðar áminningu eða brottrekstur úr starfi.

Ef áreitni á sér stað er Vinnueftirlitið með sérstaka viðbragðsáætlun varðandi einelti á vinnustað og er kynferðisleg áreitni þar með talin. Vísað er í nánari upplýsingar á www.vinnueftirlitid.is. Settar skulu vinnureglur um hvernig skuli bregðast við ef slíkt kemur upp á vinnustað.

Aðgerðaráætlun:

- Starfsfólk sveitarfélagsins skal fá fræðslu um hvað felst í kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni og hvert leita skuli komi upp slík mál.
- Leiðbeiningar Vinnueftirlitsins um viðbrögð við Einelti og kynferðislegri áreitni á vinnustöðum – Forvarnir og viðbrögð verði kynntar fyrir starfsfólki sveitarfélagsins.
- Stefna og viðbragðsáætlun Norðurlands í eineltismálum og kynferðis áreitismálum verði kynnt starfsfólki sveitarfélagsins.
- Í starfsmannahandbókum stofnana og deilda Norðurlands skuli koma fram stefnu- og viðbragðsáætlanir í málum sem þessum.

Framkvæmd:

- Forstöðumenn stofnana, deilda og sveitarstjóri.

Ábyrgð:

- Fjölskylduráð.

Tímarammi:

- Fyrir 1. desember annað hvert ár.

7. Íþrótt-, tómstund, leik og grunnskólastarf:

Allt uppeldis- og tómstundastarf, menntun og fræðsla skal hafa jafna stöðu allra að leiðarljósi óháð kyni. Styrkja skal jákvæð samskipti og gagnkvæma virðingu kynjanna í öllu starfi með börnum og unglíngum og þau skulu hvött til að rækta hæfileika sína og persónuþroska án hamlandi áhrifa hefðbundinna kynjaímynda. Skólayfirvöld og stjórnendur félags- og tómstundastarfs, styrki jákvæða kynímynd allra og vinni gegn skaðlegum áhrifum klámvæðingar meðal unglínga.

Einnig skulu öll hafa sömu möguleika til sumarstarfa á vegum sveitarfélagsins óháð kyni.

Aðgerðaráætlun:

- Skólayfirvöld sjái til þess eftir fremsta megni að nemendur á öllum skólastigum fái jafnréttisfræðslu, námsefni mismuni ekki kynjum og í nám- og starfsfræðslu verði lögð áhersla á að kynna öllum störf sem hingað til hafa verið álitin hefðbundin kvenna- og karlastörf. Sjálfsstyrking verði sjálfsgæður hluti náms á öllum skólastigum. Skólar leggi áherslu á að búa alla undir ábyrgð og skyldur einkalífs og fjölskyldulífs, félagslífs og atvinnulífs.
- Gerð skal úttekt á fjárveitingum til íþrótt- og æskulýðsmála með tilliti til kynskekkju.
- Íþrótt- og tómstundastarf skal skipulagt með þarfir og hagsmuni allra í huga, svo sem varðandi tímasetningu og aðstöðu.
- Gætt skal að kynjajöfnun þegar ráðið er í sumarstörf.
- Starfsfólk og/eða sveitarstjórn sem sjá um samningagerð við félagasamtök sjái um að fram komi í áætlun hvernig starfsemi þeirra muni nýtast öllum, óháð kyni.

Framkvæmd:

- Fræðslufulltrúi, skólastjórnendur og íþrótt- og æskulýðsfulltrúi.



Ábyrgð:

- Fræðslufulltrúi, skólastjórnendur og íþrótt- og æskulýðsfulltrúi.

Tímarammi:

- Úttekt skal gerð annað hvert ár.
- Ár hvert skal gætt að fjölbreytni þegar ráðið er í sumarstörf.
- Þegar samningar við félagasamtök eru endurnýjaðir.

8. Kynjasambætting:

Kynjasambættingar skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð á vegum sveitarfélagsins og stofnana þess, þar með talið íþrótt- og tómstundastarfi. Þau félagasamtök sem njóta styrkja frá sveitarfélaginu skulu skila inn kyngreindum upplýsingum með ársskýrslum.

„Í sambættingu kynja og jafnréttissjónarmiða – kynjasambættingu felst að skipuleggja, bæta, þróa og leggja mat á stefnumótunarferli, þannig að sjónarhorn kynjajafnréttis sé fléttað inn í stefnumótun og ákvarðanir á öllum stigum og öllum sviðum, af þeim aðilum sem venjulega taka þátt í stefnumótun.“ (Skilgreining Evrópuráðsins).

Aðgerðaráætlun:

- Fræðsla og námskeið frá Jafnréttisstofu um kynjasambættingu fyrir sveitarstjórnarmenn, stjórnendur stofnana og það starfsfólk sem áhuga hefur á jafnréttismálum, á hverju kjörtímabili.

Framkvæmd:

- Sviðsstjóri stjórnarsýslu

Ábyrgð:

- Fjölskylduráð.

Tímarammi:

- Einu sinni á hverju kjörtímabili

9. Kynning, endurskoðun og effirfylgni jafnréttisáætlunar:

Jafnréttisáætlun þessi skal kynnt öllum stofnunum, deildum, nefndum, ráðum og stjórnunum á vegum sveitarfélagsins. Þá skal jafnréttis- og framkvæmdaáætlun vera aðgengileg öllum íbúum sveitarfélagsins s.s. á heimasíðu sveitarfélagsins.

Niðurstöður verkefna skulu ávallt kynntar í Fjölskylduráði. Fjölskylduráð skal fylgjast með og hafa frumkvæði að aðgerðum til að tryggja jafna stöðu kynjanna í Norðurþingi, einnig skal nefndin hafa umsjón með gerð jafnréttisáætlunar til fjögurra ára í senn.

Aðgerðaráætlun:

- Áætlunin skal endurskoðuð á hverju ári effir samþykkt hennar.
- Framkvæmdastjórnar sviða sveitarfélagsins skulu sjá til þess að markmið jafnréttisáætlunar Norðurþings verði hluti af starfsáætlunum í öllum málaflokkum bæjarins.

Framkvæmd:

- Forstöðumenn og íþrótt- og æskulýðsfulltrúi.

Ábyrgð:

- Fjölskylduráð.

Tímarammi:

- Úttekt skal gerð annað hvert ár.



Samþykkt á fundi fjölskylduráðs Norðurþings þann 11. nóvember 2019
Staðfest í sveitarstjórn Norðurþings þann 4. desember 2019

Endurskoðun samþykkt á fundi fjölskylduráðs Norðurþings þann 20. Júní 2023
Staðfest í sveitarstjórn Norðurþings þann 29. júní 2023.

