



## JAFNRÉTTISÁÆTLUN AKRANESKAUPSTAÐAR

### JAFNRÉTTISSTEFNA

Jafnréttisstefna Akraneskaupstaðar er unnin í samræmi við íslensk lög nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna og lög nr. 151/2020 um stjórnslu jafnréttismála. Samkvæmt 13. gr. laga nr. 151/2020 um stjórnslu jafnréttismála skulu sveitarstjórnir að afloknum sveitarstjórnarkosningum sjá til þess að sveitarfélagið setji sér áætlun um jafnréttismál fyrir nýtt kjörtímabil.

Markmið Akraneskaupstaðar með gerð þessarar jafnréttisstefnu og áætlun er fyrst og fremst að tryggja bæjarbúum og starfsfólki kaupstaðarins þau réttindi sem þau eiga samkvæmt lögum, sem og einnig að viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kynjanna og jafna þannig stöðu þeirra á öllum sviðum samfélagsins.

Með jafnréttisstefnu og jafnréttisáætlun einsetur Akraneskaupstaður sér að vinna markvisst að auknu jafnrétti. Íbúar Akraneskaupstaðar skulu eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum, kyntjáningu eða annarrar stöðu. Akraneskaupstaður vinnur að jöfnum áhrifum og tækifærum íbúa á vettvangi sveitarfélagsins og vinnur markvisst gegn mismunun.

Jafnréttisstefna og jafnréttisáætlun Akraneskaupstaðar ná til stjórnslu sveitarfélagsins, starfsfólks þess og allrar starfsemi og þjónustu sem veitt er á vegum stofnana sveitarfélagsins.

Með stefnunni lýsir bæjarstjórn Akraness vilja sínum til að stuðla að jafnrétti í starfsemi og þjónustu sveitarfélagsins með sérstökum aðgerðum. Er það gert til þess að samþætta jafnréttis- og mannréttindasjónarmið inn í alla þætti stefnumótunar, ákvarðana og aðgerða á vegum sveitarfélagsins.



## JAFNRÉTTISÁÆTLUN

Í jafnréttisáætlun Akraneskaupstaðar eru markmið sveitarfélagsins í jafnréttismálum skilgreind, tilgreint hvernig skal unnið að þeim og hver ber ábyrgð á aðgerðum. Áætlunin skiptist í fjóra hluta; Hluti 1 - Akraneskaupstaður sem stjórnvald, Hluti 2 - Akraneskaupstaður sem vinnuveitandi, Hluti 3 - Akraneskaupstaður sem þjónustuveitandi og Hluti 4 - Eftirfylgni áætlunar. Undir hverjum kafla eru sett fram markmið til þess að ná auknu jafnrétti í sveitarfélaginu, með vísan í þær greinar jafnréttislaga sem verið er að uppfylla. Undir hverju markmiði eru tilgreindar aðgerðir, hver ber ábyrgð á framkvæmd þeirra og hvenær ber að útfæra þær. Jafnréttisáætlunin er yfirfarin a.m.k. árlega í sveitarstjórn og endurskoðuð eftir þörfum.

### HLUTI 1: AKRANESKAUPSTAÐUR SEM STJÓRNVALD

1. **Markmið:** Að kynjahlutfall í nefndum, ráðum og stjórnnum sé í samræmi við lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.

Sjá: 28. gr. laga nr. 150/2020

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
1.1	Taka saman upplýsingar um hlutfall kynja í nefndum, ráðum og stjórnnum.	Bæjarráð	Lokið fyrir júlí ár hvert
1.2	Leiðrétta ef kynjahlutfallið uppfyllir ekki 28. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. (Gæta að hlutfall kvenna og karla sé sem jafnast og ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða.)	Bæjarráð	Lokið fyrir nóvember ár hvert

2. **Markmið:** Kyngreindar upplýsingar um Akraneskaupstað séu aðgengilegar.

Sjá: 29. gr. laga nr. 150/2020

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
2.1	Tryggja að við söfnun, úrvinnslu og birtingu gagna séu upplýsingar kyngreindar nema ef sérstakar ástæður mæli gegn því.	Stjórnendur	Yfirfarið einu sinni á ári.

**3. Markmið: Stuðlað sé að jafnrétti og jafnri meðferð við ráðstöfun fjármagns**

Akraneskaupstaðar.

Sjá: 13. gr. laga nr. 151/2020

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
3.1	Utanaðkomandi aðilum sem fá beina styrki til starfa frá sveitarfélaginu skulu vera gerð sú krafa að gæta jafnréttissjónarmiða og vinna að samþættingu kynjasjónarmiða í stefnumótun og ákvörðunum sínum. (Í gegnum samning)	Fagráð Akraneskaupstaðar	Alltaf þegar gerðir eru samningar um styrki til utanaðkomandi aðila
3.2	Í fjárhagsáætlun sveitarfélagsins skulu fjalla sérstaklega um það hvernig unnið sé að auknu jafnrétti innan sveitarfélagsins	Fjármáladeild	Árlega í fjárhagsáætlun
3.3	Styrkbeiðnir frá félagasamtökum og öðrum aðilum skulu vera metnar með hliðsjón af kynjasjónarmiðum	Bæjarráð	Umsóknir yfirfarnar tvisvar sinnum á ári
3.4	Kortlagning á þeirri þjónustu sem sveitarfélagið veitir  Kortlagning á því hvar kyngreindar upplýsingar eru til staðar og hvaða þjónustubætti hafi sérstaklega áhrif á jafnrétti kynjanna	Sviðsstjórar	Febrúar 2025 og árleg uppfærsla eftir það
3.5	Leiðbeiningar um hvernig eigi að vinna jafnréttismat (jafnrétti.is)	Mannauðsstjóri	Febrúar 2025



## HLUTI 2: AKRANESKAUPSTAÐUR SEM VINNUVEITANDI

## LAUNAJAFNRÉTTI

4. **Markmið:** Að konur og karlar og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá, fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.

Sjá: 6.-8. gr. laga nr. 150/2020 og 9. gr. laga nr. 86/2018

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
4.1	Launagreining þar sem kannað er hvort konur og karlar og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá, fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.	Mannauðsstjóri, launafulltrúi.	Lokið í febrúar ár hvert
4.2	Komi í ljós óútskýrður munur á launakjörum skal sá munur leiðréttur,	Mannauðsstjóri, launafulltrúi.	Lokið í júní ár hvert
4.3	Starfrækja/staðfesta stefnu í jafnlaunamálum	Mannauðsstjóri, launafulltrúi.	Yfirfarið árlega
4.4	Jafnlaunavottun endurnýjuð	Framkvæmdastjóri Fjármálasviðs/ Mannauðsstjóri	Yfirfarið árlega

## RÁÐNINGAR

5. **Markmið:** Laus störf standi öllum opin óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningar.

Sjá 8. gr. laga nr. 86/2018

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
5.1	Starfsauglýsingar skulu vera ókyngreindar þannig að þær höfði til allra sem uppfylla hæfisskilyrði vegna viðkomandi starfa  Fjölgun hlutastarfa þannig að fólk með skerta starfsgetu eða fötlun eigi auðveldara með að vera á vinnumarkaði	Mannauðsstjóri  Stjórnendur stofnanna/ sviðsstjórar	Alltaf þegar starf er auglýst laust til umsóknar  Júní 2025

**6. Markmið:** Auka fjölbreytileika starfshópsins

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
6.1	Skráning haldin yfir auglýst störf, umsækjendur og ráðningar eftir kyni og aldri	Mannauðsstjóri, launafulltrúi.	Uppfært í febrúar ár hvert
6.2	Samantekt á samsetningu starfsmannahópsins eftir kyni og aldri	Mannauðsstjóri, launafulltrúi.	Uppfært í febrúar ár hvert

**SAMRÆMING FJÖLSKYLDU- OG ATVINNULÍFS****7. Markmið:** Starfsfólki gert kleift að samræma starfskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu, óháð kyni.

Sjá: 13. gr. laga nr. 150/2020

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
7.1	Spurt um tækifæri til þess/ánægju með að samræma fjölskyldu- og atvinnulífi í starfsmannakönnun. Ath. svör þurfa að vera kyngreinanleg	Mannauðsstjóri	Fylgir reglubundnum starfsmannakönnunum
7.2	Komi í ljós erfiðleikar í samræmingu einkalífs, fjölskylduábyrgðar og starfs á ákveðnum starfsstöðum verði leitast við að finna ástæður og bregðast við	Mannauðsstjóri	Tilfallandi
7.3	Öllu nýju starfsfólki kynnt þann rétt sem þau eiga varðandi foreldra- og fæðingarorlof og leyfi vegna veikinda barna við ráðningu, óháð kyni	Mannauðsstjóri	Við ráðningu starfsfólks/ á nýliðakynningum



**KYNBUNDIÐ OFBELDI, KYNBUNDIN ÁREITNI OG KYNFERÐISLEG ÁREITNI**

8. **Markmið:** Að kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni sé ekki liðin á vinnustöðum sveitarfélagsins.

Sjá: 14. gr. laga nr. 150/2020 og reglugerð félagsmálaráðuneytisins nr. 1009/2015

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
8.1	Skrifleg viðbragðsáætlun um það hvernig tekið er á málum ef upp kemur kynferðislegt ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni	Mannauðsstjóri	Lokið febrúar 2025

9. **Markmið:** Stjórnendur og starfsfólk sé upplýst um viðbragðsáætlun gegn kynferðislegu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni með reglubundnum hætti

Sjá: 14. gr. laga nr. 150/2020 og reglugerð félagsmálaráðuneytisins nr. 1009/2015

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
9.1	Viðbragðsáætlunin gerð aðgengileg á innri og ytri vef sveitarfélagsins	Mannauðsstjóri	Lokið febrúar 2025
9.2	Kynning á viðbragðsáætlun, hluti af árlegri stjórnendafræðslu	Mannauðsstjóri	Lokið í febrúar ár hvert
9.3	Viðbragðsáætlunin kynnt fyrir öllu nýju starfsfólki við ráðningu	Mannauðsstjóri	Alltaf við ráðningu starfsfólks/ á nýliðakynningum

10. **Markmið:** Uppræta skaðlega vinnustaðameningu og tryggja að hægt sé að framfylgja viðbragðsáætlun gegn kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni

Sjá: 14. gr. laga nr. 150/2020

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
10.1	Spurt um reynslu starfsfólks af viðbragðsáætluninni í starfsmannakönnun. Ath. svör þurfa að vera kyngreinanleg	Mannauðsstjóri	Fylgir reglubundnum starfsmannakönnunum
10.2	Komi í ljós hindranir við framkvæmd viðbragðsáætlun verði leitað þess að finna ástæður og bregðast við	Mannauðsstjóri	Tilfallandi

**FRÆÐSLA (UM JAFNRÉTTISMÁL)****11. Markmið:** Auka þekkingu stjórnenda og starfsfólks á jafnréttismálum

Sjá: 13. gr. laga nr. 151/2020

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
11.1	Regluleg námskeið um jafnréttismál með fjölbreyttum áherslum út frá mismunandi sjónarmiðum	Mannauðsstjóri	Yfirfarið árlega – í apríl

**12. Markmið:** Uppræta skaðlega vinnustaðameningu

Sjá: 13. gr. laga nr. 151/2020 og 14. gr. laga nr. 150/2020

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
12.1	Reglubundin fræðsla fyrir stjórnendur og starfsfólk um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni	Mannauðsstjóri	Yfirfarið árlega – í apríl

**13. Markmið:** Auka aðgengi starfsfólks af erlendum uppruna að íslenskukennslu

Sjá: Lög nr. 86/2018 (Lög um jafna meðferð á vinnumarkaði)

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
13.1	Allt starfsfólk sem ekki hefur íslensku að móðurmáli hafi aðgang að íslensku kennslu og sé upplýst um það við ráðningu	Mannauðsstjóri og stjórnendur stofnanna	Tilfallandi
13.2	Starfsfólki boðið að nota Appið "Bara tala"	Mannauðsstjóri og stjórnendur stofnanna	Tilfallandi

**HLUTI 3: AKRANESKAUPSTAÐUR SEM ÞJÓNUSTUVEITANDI****KYNRÆNT SJÁLFRÆÐI**

**14. Markmið:** *Koma í veg fyrir mismunun gegn einstaklingum með hlutlausa kynskráningu sem sækja þjónustu sveitarfélagsins*

*Sjá: 6. gr. laga nr. 80/2019 og 16. gr. laga nr. 150/2020*

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
14.1	Öll eyðublöð og skráningarform á vegum sveitarfélagsins yfirfarin og tryggt að til staðar sé valmöguleiki um hlutlausa kynskráningu.	Sviðsstjóri fjármála- og þjónustusviðs	Lokið í maí 2025

**SAMÞÆTTING KYNJA- OG JAFNRÉTTISSJÓNARMIÐA**

**15. Markmið:** *Unnið sé að kynja- og jafnréttissjónarmiðum á öllum sviðum.*

*Sjá: 13. gr. laga nr. 151/2020*

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
15.1	Farið verður í kortlagningu þjónustupátta. Hvar séu kyngreind þjónustugögn og hvaða þjónustupættir hafi sérstaklega áhrif á jafnrétti kynjanna (sjá markmið 3)	Sviðsstjórar	Yfirfarið árlega – í apríl
15.2	Yfirstandandi er heildarstefnumótun fyrir Akraneskaupstað þar sem gætt verður að því að sjónarhorn jafnréttis kynja sé á öllum sviðum fléttað inn í	Bæjarstjóri	Desember 2024/vor 2025

**MENNTUN OG SKÓLASTARF**

**16. Markmið:** *Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða sé gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skólum sveitarfélagsins þar á meðal á fristundaheimilum og í þrótt- og æskulýðsstarfi*

*Sjá: 10. gr. laga nr. 85/2018 og 15. gr. laga nr. 150/2020*

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
16.1	Skólar og fristundaheimili sveitarfélagsins setji sér aðgerðaráætlun í jafnréttismálum í samræmi við 15. gr. laga nr. 150/2020	Sviðsstjóri/ Skólastjórnendur	Lokið fyrir mars 2025



**ÍPRÓTTIR- OG TÓMSTUNDIR**

**17. Markmið:** *Stuðlað að jafnrétti og jafnri meðferð við ráðstöfun fjármagns sveitarfélagsins.*

*Sjá: 15. og 21. gr. laga nr. 150/2020 og 13. gr. laga nr. 151/2020*

	<b>Aðgerð</b>	<b>Ábyrgð</b>	<b>Tímarammi</b>
17.1	Allir samningar sveitarfélagsins við íþróttafélög geri kröfu um virka jafnréttisáætlun og sérstaka viðbragðsáætlun gegn kynbundnu áreitni	Sviðsstjóri	Lokið í mars 2025
17.2	Kanna hvort íþróttafélög séu með virkar jafnréttisáætlanir og bregðast við ef hana vantar	Sviðsstjóri	Lokið í mars 2025

**KYNBUNDIÐ OFBELDI, KYNBUNDIN ÁREITNI OG KYNFERÐISLEG ÁREITNI**

**18. Markmið:** *Að kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni sé ekki liðin í þjónustu sveitarfélagsins*

*Sjá: 13. gr. laga nr. 151/2020 og 14. gr. laga nr. 150/2020*

	<b>Aðgerð</b>	<b>Ábyrgð</b>	<b>Tímarammi</b>
18.1	Viðbragsáætlun sveitarfélagsins gegn kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni taki mið af þjónustuþegum sveitarfélagsins	Sviðsstjórar	Lokið í mars 2025
18.2	Kynning í bæjarblaðinu og á íbúafundum	Sviðsstjórar	Yfirfarið árlega í desember

**HLUTI 4: ENDURSKOÐUN ÁÆTLUNAR**

19. **Markmið:** Að jafnréttisáætlunin skili tilætluðum árangri og sé í sífellri þróun eins og önnur stefnumótun

Sjá: 13. gr. laga nr. 151/2020

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
19.1	Jafnréttisáætlun rædd a.m.k. árlega í sveitarstjórn	Velferðar- og mannréttindaráð	Ár hvert í febrúar
19.2	Fara yfir verkefni áætlunarinnar með stjórnendum/sviðstjórum og skoða hvað hefur gengið vel og hvað má betur fara	Sviðsstjórar	Ár hvert fyrir desember
19.3	Áætlunin endurskoðuð og uppfærð í samræmi við árlega yfirferð	Sviðsstjórar	Ár hvert fyrir desember

Samþykkt þann 5. desember 2024 á fundi bæjarráðs

Samþykkt þann 10. desember á fundi bæjarstjórnar Akraness

Haraldur Benediktsson

bæjarstjóri