

Framkvæmdaáætlun vegna Jafnréttisáætlunar

Markmið og aðgerðir vegna starfsmannamála eru skjalfest í jafnlaunakerfi Vestmannaeyjabæjar

Almenn markmið

Markmið/aðgerðir	Leiðir	Tímasetning	Ábyrgð	Árangursmæling
Jafnréttisáætlunin á að standast lög nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla og reglugerðir.	Jafnréttisáætlunin skal endurskoða reglulega og aldrei sjaldnar en á fjögurra ára fresti.	Núverandi jafnréttisáætlun gildir til 2023 (skal endurskoðuð eigi síðar en ári að loknum sveitarstjórnarkosningum..	Jafnréttisnefnd	Tillaga að nýrri jafnréttisáætlun liggja fyrir tveimur mánuðum áður en eldri áætlun fellur úr gildi.
Allar stofnanir skulu hlíta jafnréttisáætlun og hún skila tilætluðum árangri.	Yfirferð með forstöðumönnum. Hvað gengur vel og hvað þarf að bæta.	Hún skal yfirfarin á hverju ári, lokið í mars.	Framkvæmdastjóri fjölskyldu og fræðsluráðs	Niðurstöður í skýrslu sem kynnt er jafnréttisnefnd.

Nefndir og ráð

Markmið/aðgerðir	Leiðir	Tímasetning	Ábyrgð	Árangursmæling
Við skipan í nefndir, ráð og stjórnir á vegum bæjarins skulu hlutföll kynjanna vera sem jöfnust.	Við upphaf hvers kjörtímabils þegar kosningar í nefndir og ráð hafa farið fram skal leggja fyrir fjölskyldu- og tómstundaráð lista yfir hlutfall kynja í nefndum, ráðum og stjórnnum (aðal- og varamanna) á vegum Vestmannaeyjabæjar.	Upphaf kjörtímabils	Bæjarstjóri	Niðurstaða skipana í ráð, nefndir og stjórnir

Fræðsla og ráðgjöf

Markmið/aðgerðir	Leiðir	Tímasetning	Ábyrgð	Árangursmæling
Fræðsla um jafnréttismál til bæjarbúa	Boðið verði upp á fræðslu um jafnréttismál með kynningarefni og/eða fyrirlestrum og bæjarbúar upplýstir um leiðir til að vinna að jafnri stöðu kynjanna.	Á tveggja ára fresti. Fyrst lokið í september 2021	Framkvæmdastjóri fjölskyldu- og fræðslusviðs	Fullvissa um fræðslu

Jafnréttisfræðsla í skólum og öðrum uppeldisstofnunum

Markmið/aðgerðir	Leiðir	Tímasetning	Ábyrgð	Árangursmæling
Jafnréttisáætlun skóla til staðar og hún virk.	Útbúin skal jafnréttisáætlun í skólum. Skóla skili árlega samantekt um aðgerðir í jafnréttismálum til Fjölskyldu- og fræðslusviðs.	Í lok hvers skólaárs	Fræðslufulltrúi	Fullvissa um virkni jafnréttisáætlunar í fundargerð.

Íþrótt-, forvarna- og tómstundastarf

Markmið/aðgerðir	Leiðir	Tímasetning	Ábyrgð	Árangursmæling
Eftirfylgni jafnréttisáætlunar gagnvart íþrótt- og æskulýðsfélögum	Stuðlað verði að fræðslu og umræðu um jafnréttismál hjá íþrótt- og æskulýðsfélögum.	Á tveggja ára fresti	Æskulýðs-, íþrótt- og tómstundafulltrúi	Fullvissa um fræðslu

Kynning á jafnréttisáætlun

Markmið/aðgerðir	Leiðir	Tímasetning	Ábyrgð	Árangursmæling
Að jafnréttisáætlun sé aðgengileg og vel kynnt.	Kynningarefni um jafnrétti verði gert aðgengilegt fyrir stjórnendur stofnana.	Innan tveggja mánaða frá samþykkt áætlunar.	Framkvæmdastjóri stjórnslu- og fjármálasviðs	Fullvissa um aðgengi
	Kjörnum fulltrúum, stjórnendum og starfsmönnum verði boðið upp á fræðslu um stöðu jafnréttismála.	Á tveggja ára fresti	Framkvæmdastjórar sviða	Fullvissa um fræðslu
	Framkvæmdastjórar sviða kalla eftir áætlunum stofnana sveitarfélagsins	Í byrjun hvers árs	Framkvæmdastjórar sviða	Fullvissa um skráningu áætlana í upplýsingakerfi



Framkvæmdaáætlun vegna jafnréttisáætlunar (starfsmannamál)

Auglýsingar og ráðningar

Markmið/aðgerðir	Leiðir	Tímasetning	Ábyrgð	Árangursmæling
Laus störf standi opin öllum kynjum.	Í atvinnuauglýsingum eru einstaklingar óháð kyni hvattir til að sækja um. Sé kynjahalli á starfssviðinu skulu aðilar af öðru kyni hvattir sérstaklega til að sækja um.	Samfellt	Framkvæmdastjóri stjórnslu- og fjármálasviðs	Hlutfall atvinnuauglýsinga þar sem þetta kemur fram
Jafnréttissjónarmið eru metin til jafns við önnur sjónarmið við ráðningar í störf	Þegar kynjahalli er til staðar og aðilar af sitthvoru kyninu eru metin jafnhæf í starfið, þá er ráðinn aðili af því kyni sem hallar á á vinnustaðnum eða á starfssviðinu.	Samfellt	Framkvæmdastjóri stjórnslu- og fjármálasviðs	Kynjahlutfall ráðninga m.t.t. Kynjahlutfalls á vinnustað eða á starfssviðinu

Starfsaðstæður og kjör

Markmið/aðgerðir	Leiðir	Tímasetning	Ábyrgð	Árangursmæling
Jafnlaunavottun - innleiðing	Gera nauðsynlegar breytingar til að uppfylla kröfur skv. ÍST85:2012	Apríl 2020	Ábyrgðarmaður jafnlaunakerfis	Vottunarstimpill
Launamunur karla og kvenna verði ekki meiri en 3,5%	Gerðar eru launagreiningar sem innifela alla reglulega starfsmenn vinnuveitanda. Mældur er óútskýrður launamunur karla og kvenna þegar tekið hefur verið tillit til inntaks starfa. Borin eru kennsl á frábrigði í launum og þau tilvik eru skoðuð sérstaklega. Komi í ljós óútskýrður launamunur í launagreiningu, er hann skoðaður og metinn og annað tveggja settur fram málefnalegur rökstuðningur á frábrigði launa starfsmanns eða	Lok rekstrarárs sem endar á sléttri tölu	Ábyrgðarmaður jafnlaunakerfis	Niðurstöður launagreininga rýndar af stjórnendum og mat á árangri úrbótaáætlana.

Skjalnúmer	JK05	Höfundur	Ábyrgðaraðili jafnlaunakerfis
Útgáfa	01	Samþykkt	Jafnréttisnefnd



	viðhlítandi leiðrétting launa gerð, leiði skoðun í ljós að aðgerða sé þörf.			
Að standast innri úttektir á jafnlaunakerfi	Óska þarf eftir innri úttekt hjá þar til bærum vottunaraðila og leita skal tilboða í verkefnið hjá a.m.k. 2 aðilum. Vottunaraðili skal vera óháður og leggja fram upplýsingar um umfang úttektar og þóknun. Aðstoða úttektaraðila við gagnaöflun vegna úttektarinnar	Upphaf rekstrarárs sem endar á sléttri tölu	Ábyrgðarmaður jafnlaunakerfis	Niðurstöður innri úttekta
Rýni jafnlaunakerfis	Í kjölfar launagreiningar og innri úttektar skal fara fram rýni stjórnenda á jafnlaunakerfinu samkvæmt verklagsreglum þar um. Í rýninni kemur meðal annars fram hvort markmiðum í þessari áætlun hefur verið náð.	Í kjölfar launagreininga og innri úttekta	Ábyrgðarmaður jafnlaunakerfis	Hve mörgum markmiðum í þessari áætlun hefur verið náð.
Endurmenntun, símenntun, námskeið o.s.frv. sem eykur hæfni í starfi verði í boði fyrir fastráðna starfsmenn óháð kyni á öllum vinnustöðum.	Forstöðumenn stofnana skulu árlega setja upp símenntunaráætlun og í samráði við starfsmenn. Framkvæmdastjóri sviðs ásamt mannauðsfulltrúa rýna áætlun sérhverrar stofnunar til að tryggja að jafnrétti sé náð. Taka skal tillit til áætlana við fjárhagsáætlunargerð.	Í september ár hvert	Forstöðumenn	Könnun lögð annað hvert ár fyrir fastráðna starfsmenn um það hvort þeir upplifi jafnrétti varðandi starfsþróun og hvers konar starfstengdri menntun.
Áhersla á Vestmannaeyjabæ æ sem fjölskylduvænan vinnustað	Starfsfólk er minnt á það minnst einu sinni á ári að Vestmannaeyjabær leggi áherslu á samþættingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Stjórnendur eru árlega minntir á að sýna sveigjanleika þegar	Samfellt með sérstakri áherslu í starfsmanna- samtölum	Framkvæmdastjóri í stjórnsýslu- og fjármálasviðs	Skráning í eyðublöðum eftir starfsmanna- samtöl og fullvissa um kynningu.

Skjalnúmer	JK05	Höfundur	Ábyrgðaraðili jafnlaunakerfis
Útgáfa	01	Samþykkt	Jafnréttisnefnd



	fjölskylduaðstæður kalla á það.			
Jafnrétti er eðlilegur hluti starfseminnar og skal jafnréttisstefna höfð að leiðarljósi við gerð áætlana og í stefnumótun.	Allir vinnustaðir skulu hlíta jafnréttisáætlun. Forstöðumenn fá fræðslu og kynningu.	Upphaf rekstrarárs	Framkvæmdastjór i fjölskyldu- og fræðsluráðs	Fullvissa um fræðslu og kynningar.
Starfsmannastefna verði endurskoðuð með það að markmiði að flétta inn jafnréttismál	Endurskoðun starfsmannastefnu á mannuðssviði	Lok árs 2020	Framkvæmdastjór i stjórnsýslu- og fjármálasviðs	Fullvissa um samþykkt endurbættrar starfsmannastefnu

Kynbundin og kynferðisleg áreitni og kynbundið ofbeldi

Markmið/aðgerðir	Leiðir	Tímasetning	Ábyrgð	Árangursmæling
Að veita fræðslu og stuðla að forvörnum gegn kynferðislegu eða kynbundnu áreitni, einelti, ofbeldi og fordómum	Stjórnendur taka þegar á öllum málum sem koma upp og leita sér ráðgjafar hjá sérfræðingum ef þörf er á. Fræðsla fyrir stjórnendur og starfsmenn skal reglulega vera í boði	Samfellt A.m.k. einu sinni á fjögurra ára fresti.	Forstöðumenn stofnana Mannauðsfulltrúi	Fjöldi mála sem skráð eru í fundargerðir stjórnenda. Staðfesting á fræðslu.
Áhættumat skal fara fram í öllum stofnunum skv. vinnuverndarlögum nr. 46/1980	Forstöðumenn sækja námskeið í áhættumati og komi upp virku áhættumati í sinni stofnun þar sem m.a. eru metnir félagslegir og andlegir vinnuverndarþættir.	Skal lokið í árslok 2021	Forstöðumenn stofnana	Framkvæmdastjórar sviða kalla eftir skriflegri áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað stofnana að lokinni gerð áhættumats og svo á tveggja ára fresti.

Fræðsla og ráðgjöf

Markmið/aðgerðir	Leiðir	Tímasetning	Ábyrgð	Árangursmæling
Fræðsla um jafnréttismál til starfsmanna	Boðið verði upp á fræðslu um jafnréttismál með kynningarefni og/eða fyrirlestrum og starfsmenn	Á tveggja ára fresti. Fyrst lokið í september 2021	Mannauðsfulltrúi	Fullvissa um fræðslu

Skjalnúmer	JK05	Höfundur	Ábyrgðaraðili jafnlaunakerfis
Útgáfa	01	Samþykkt	Jafnréttisnefnd



	upplýstir um leiðir til að vinna að jafnri stöðu kynjanna.			
--	--	--	--	--

*Samþykkt á 242. fundi fjölskyldu- og tómstundaráðs þann 10. mars 2020.
Staðfest á 1556. fundi bæjarstjórnar Vestmannaeyja þann 19. mars 2020*

Skjalnúmer	JK05	Höfundur	Ábyrgðaraðili jafnlaunakerfis
Útgáfa	01	Samþykkt	Jafnréttisnefnd