

Jafnréttisáætlun

Vestmannaeyjabæjar 2023-2027

Sveitarstjórn skal samkvæmt 13. gr. laga nr. 151/2020 um stjórnslu jafnréttismála eigi síðar en ári eftir sveitarstjórnarkosningar leggja fram til samþykktar áætlun um jafnréttismál til næstu fjögurra ára. Í áætluninni skulu koma fram markmið og tilgreindar aðgerðir til að koma í veg fyrir mismunun á grundvelli laga:

- Lög nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.
- Lög nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði.
- Lög nr. 85/2018 um jafna meðferð utan vinnumarkaðar.

Markmið Jafnréttisáætlunar og aðgerðaráætlun henni fylgjandi er að koma í veg fyrir mismunun og stuðla að jafnrétti og jafnri meðferð við:

- ráðstöfun fjármagns
- þjónustu sveitarfélagsins
- og í starfsmannamálum.

Jafnréttisáætlunin er ein af miðlægum stefnum sveitarfélagsins og nær til alla anga starfsemi Vestmannaeyjabæjar hvort sem um ræðir hlutverk sveitarfélagsins sem stjórnvald, þjónustuveitanda eða vinnuveitanda

Jafnréttisáætlun Vestmannaeyjabæjar er skipt niður í þrjá hluta. Í fyrsta hlutanum er fjallað um Vestmannaeyjabæ sem stjórnvald. Í öðrum hlutanum er fjallað um Vestmannaeyjabæ sem veitandi þjónustu og í síðasta hlutanum er fjallað um Vestmannaeyjabæ sem vinnuveitanda og þar er að finna jafnlaunastefnu Vestmannaeyjabæjar.

1. Vestmannaeyjabær sem stjórnvald

Kjörnir fulltrúar Vestmannaeyjabæjar eru meðvitaðir um mikilvægi þess að tryggja jafnan rétt allra íbúa sveitarfélagsins óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu. Það er vilji kjörinna fulltrúa að Vestmannaeyjabær verði leiðandi í jafnréttismálum og með stefnu sinni og aðgerðum sjái til að allir íbúar fái jafna meðferð og hafi jafnan rétt til þátttöku í samfélaginu. Til að fylgja eftir markmiðum jafnréttismála innan stjórnslu sveitarfélagsins mun fjölskyldu- og tómstundaráð Vestmannaeyjabæjar sem fer með hlutverk jafnréttisnefndar og jafnréttisáætlun þessi leiða þá vinnu.

1.1. Jafnréttisnefnd

Bæjarstjórn Vestmannaeyja skal að sveitarstjórnarkosningum loknum skipa jafnréttisnefnd, sem hefur með jafnréttismál að gera og fylgir eftir markmiðum og aðgerðum sem eiga að koma í veg fyrir mismunun og stuðla að jafnrétti og jafnri meðferð. Bæjarstjórn Vestmannaeyja hefur falið fjölskyldu- og tómstundaráði að fara með hlutverk jafnréttisnefndar. Ráðið hefur það hlutverk að móta stefnu sveitarfélagsins í jafnréttismálum og fylgja henni eftir að undanskildu að ábyrgð á mannauðsmálum Vestmannaeyjabæjar skv. áætluninni er í höndum þess aðila sem bæjarráð skipar ábyrgðarmann jafnlaunakerfis í Jafnlaunastefnu Vestmannaeyjabæjar.

Til að ná þessum markmiðum verður eftirfarandi aðgerðum fylgt eftir:

	Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímasetning
1.1.1.	Jafnréttismál sett í farveg	Skipan jafnréttisnefndar Vinna jafnréttisáætlun þar sem m.a. komi fram hvernig unnið skuli að kynja- og jafnréttissjónarmiðum á öllum sviðum. Fjölskyldu- og tómstundaráð fjalli reglulega um jafnréttismál á fundum ráðsins og stuðli að aukinni umfjöllun um jafnréttismál í sveitarfélaginu.	Bæjarstjórn Fjölskyldu- og tómstundaráð í samstarfi við Bæjarráð.	Innan árs eftir sveitarstjórnarkosningar.
1.1.2.	Kortleggja stöðu kynjanna	Kyn- og aldursgreina gögn og afla upplýsinga um stöðu kynjanna í samfélaginu Endurskoða jafnréttisáætlun sveitarfélagsins	Framkvæmdastjórar sviða Fjölskyldu- og tómstundaráð/bæjarráð og bæjarstjórn	Lokið í júní ár hvert. Stöðugt umbótarferli og eftirlit. Þróunarvinna. Endurskoðun á a.m.k. þriggja ára fresti.
1.1.3.	Áætlun kynnt innan sveitarfélagsins	Jafnréttisáætlun kynnt kjörnum fulltrúum, stjórnendum og starfsfólki sveitarfélagsins. Jafnréttisáætlun kynnt íbúum sveitarfélagsins	Framkvæmdastjórar sviða og formenn ráða Framkvæmdastjóri fjölskyldu- og fræðslusviðs	Alltaf Alltaf

1.2. Þáttaka í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum Vestmannaeyjabæjar

Við skipan í nefndir, ráð og stjórnir á vegum Vestmannaeyjabæjar skulu bæjarstjórnarfulltrúar gæta þess að hlutfall kvenna og karla sé sem jafnast og ekki minna en 40% þegar um þrjá fulltrúa er að ræða. Þetta gildir einnig um stjórnir hlutafafélaga í eigu Vestmannaeyjabæjar og fyrirtækja sem sveitarfélagið er aðaleigandi að.

Til að ná þessum markmiðum verður eftirfarandi aðgerðum fylgt eftir:

	Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímasetning
1.2.1.	Kynjahlutfall í nefndum, ráðum og stjórnnum sem jafnast	Taka saman upplýsingar um hlutfall kynja í nefndum, ráðum og stjórnnum. Rökstyðja ef hallar á kyn.	Fjölskyldu- og fræðsluráð Bæjarstjóri	Lokið í júní ár hvert. Lokið í júní ár hvert

1.3. Greining á tölfræðiupplýsingum

Í opinberri hagsýslugerð um einstaklinga búsetta í Vestmannaeyjum og í viðtals- og skoðanakönnunum skal greint á milli kynja við söfnun gagna, úrvinnslu þeirra og birtingu upplýsinga nema sérstakar ástæður, svo sem persónuverndarhagsmunir, mæli gegn því.

Til að ná þessum markmiðum verður eftirfarandi aðgerðum fylgt eftir:

	Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímasetning
1.3.1.	Að safna og vinna aðgengilegar upplýsingar um stöðu kynjanna innan sveitarfélagsins Vestmannaeyjar	Við söfnun og úrvinnslu gagna skal kyngreina upplýsingar og birta þegar og þar sem það á við.	Framkvæmdastjórar sviða og forstöðumenn	Yfirfara í júní ár hver.

1.4. Gætt að hvers kyns mismunun á öllum sviðum

Sveitarfélagið Vestmannaeyjar mun vinna að því að tryggja að ekki verði mismunun á öllum sviðum samfélagsins, utan vinnumarkaðar, hvort heldur bein eða óbein vegna kynþáttar eða þjóðernisuppruna. Sérstaklega verður tekið tillit til þessa þátta við alla stefnumótun og áætlanagerð innan stjórnsýslu sveitarfélagsins.

Til að ná þessum markmiðum verður eftirfarandi aðgerðum fylgt eftir:

	Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímasetning
1.4.1.	Koma í veg fyrir hvers konar mismunun vegna kynþáttar eða þjóðernisuppruna	Rýnt í alla stefnumótunar- og áætlunargerð til að fyrirbyggja mismunun	Framkvæmdastjórar sviða og kjörnir fulltrúar	Við alla áætlunar- og stefnumótunargerð.

2. Vestmannaeyjabær sem þjónustuveitandi

Sveitarfélagið Vestmannaeyjar gegnir mikilvægu hlutverki sem þjónustuveitandi fyrir íbúa sveitarfélagsins, hvort heldur um lögbundinn verkefni er að ræða eða annarra verkefna sem bæjarstjórn ákveður að veita. Þar má nefna m.a. velferðarþjónustu, menntun barna, tómstunda- og íþróttastarf og umönnun aldraðra. Þegar Vestmannaeyjabær skipuleggur þjónustuna og úthlutar fjármagni þarf, auk kyns, að huga að stöðu fólks af ólíkum kynþætti og þjóðernisuppruna. Kjörnir fulltrúar og stjórnendur sveitarfélagsins munu hafa kynja og

jafnréttissjónarmið í huga við alla stefnumótunarvinnu og áætlanagerð og við ráðstöfun fjármagns og með því stuðla að því að koma í veg fyrir mismunun og tryggja félagslegt réttlæti í þjónustu sveitarfélagsins.

Þegar Vestmannaeyjabær skipuleggur þjónustu fyrir íbúa sveitarfélagsins skal huga vel að jafnri meðferð óháð kynþætti, (þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðunum, fötlun, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu) á öllum sviðum samfélagsins.

2.1. Jöfn staða og jafnan rétt kynjanna í skólum og öðrum menntastofnunum, á frístundaheimilum og í skipulögðu íþrótta- og æskulýðsstarfi.

Vestmannaeyjabær mun gæta þess að samþættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða sé gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skóla- og uppeldisstarfi, þar á meðal á frístundaheimilum og í íþrótta- og æskulýðsstarfi.

Til að ná þessum markmiðum verður eftirfarandi aðgerðum fylgt eftir:

	Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímasetning
2.1.1.	Hafa jafnréttissjónarmið að leiðarljósi þegar þjónusta er veitt af sveitarfélaginu	Allir óháð kynþætti hafi jafnan aðgang að þjónustu sveitarfélagsins	Bæjarstjórn	Alltaf
2.1.2	Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða skal gætt í öllu skóla- og uppeldisstarfi sem og íþrótta- og tómsundarstarfi á vegum sveitarfélagsins	Öll stefnumótun og áætlanagerð í skóla- og uppeldisstarfi sem og íþrótta- og tómsundarstarfi metin með tilliti til samþættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða. Fræðsla um jafnréttis- og kynjafræðslu við hæfi verði hluti af skólastarfi og nánar útfærð í skólanámskrám. Jafnréttisfræðsla fer fram á öllum skólastigum. Börnum og unglungum skal veitt hvatning til að rækta hæfileika sína og persónu þroska án tillits til hefðbundinna staðalmynda kynjanna Fræðslufirvöld Vestmannaeyjabæjar og stjórnendur tómsunda-, félags- og íþrótta starfs ber að leitast við að styrka jákvæða kynimund barna Stjórnendur skóla og tómsunda- og íþrótta starfs leitist við að styrkja jákvæða kynimynd barna.	Kjörnir fulltrúar, framkvæmdastjóri fjölskyldu- og fræðsluviðs, fræðslufulltrúi og íþrótta-, tómsunda- og æskulýðsfulltrúi. Skólastjórnendur Skólastjórnendur Skólastjórnendur og forstöðumenn frístundar og frístundamiðstöðvar Skólastjórnendur, forstöðumenn frístundar og félagsmiðstöðvar Skólastjórnendur, forstöðumenn frístundar og félagsmiðstöðvar	Alltaf Alltaf Alltaf Alltaf Alltaf

2.1.3	Styrkir sveitarfélagsins til félagasamtaka þ.m.t. íþróttá- og tómstundafélaga eru bundnir því skilyrði að kynjum sé ekki mismunað	Ráðum sveitarfélagsins, sem auglýsa styrki til umsóknar, er skylt að gæta jafnréttissjónarmiða við úthlutun þeirra.	Ráð sveitarfélagsins	Alltaf
		Styrkir og fjárveitingar til íþróttá- og tómstundastarfa skilyrtir að þátttakendum/félagsmönnum sé ekki mismunað á grundvelli kyns.	Ráð sveitarfélagsins og framkvæmdastjóri fjölskyldu- og tómstundaráðs og íþróttá-, tómstunda- og æskulýðsfulltrúi	Alltaf
		Tryggja að félagsamtök sem njóta aðstöðu, styrkja eða annarra gæða sem sveitarfélagið lætur í té gæti að jafnréttissjónarmiða.	Framkvæmdastjórar sviða	Alltaf
		Viðtakendur styrkja eru krafðir um greinargerð um ráðstöfun hans til að fylgjast með að hann sé nýttur á jafnréttisgrundvelli.	Framkvæmdastjórar sviða	Alltaf
	Tryggja að félagasamtök sem njóta aðstöðu, styrkja eða annara hlunninda sem sveitarfélagið lætur í té gæti jafnréttis.	Framkvæmdastjórar sviða	Alltaf	

2.2. Hvers kyns mismunur, hvort heldur bein eða óbein, er óheimil

Vestmannaeyjabær sem þjónustuveitandi mun beita sér í að koma í veg fyrir hvers kyns mismunur og veitir þjónustu á grundvelli jafnri meðferð einstaklinga óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu á öllum sviðum samfélagsins.

Til að ná þessum markmiðum verður eftirfarandi aðgerðum fylgt eftir:

	Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímasetning
2.2.1	Að koma í veg fyrir hvers konar mismunur	Að gera nauðsynlegar og viðeigandi breytingar og lagfæringar, sé þeirra þörf í sérstöku tilviki, til að gera föltuðum einstaklingum kleift að nýta sér eða fá notið samfélagsins til jafns við aðra, enda ráðstafanir ekki of íþyngjandi eða umfram það sem eðlilegt má teljast.	Kjörnir fulltrúar og framkvæmdastjórar sviða.	Alltaf
		Að allir verkferlar og reglur innan þjónustu sveitarfélagsins komi í veg fyrir hvers kyns mismunur í tenglum við félagslega þjónustu og félagslega vernd.	Framkvæmdastjóri fjölskyldu- og fræðslusviðs.	Alltaf
		Að allir verkferlar og reglur sveitarfélagsins í tenglum við aðgang að eða afhendingu á vöru komi í veg fyrir hvers konar mismunur. Sama gildir um aðgang að þjónustu og	Framkvæmdastjórar sviða og forstöðumenn.	Alltaf

		jafnframt um húsnæði sem er í boði fyrir almenning.		
--	--	---	--	--

3. Vestmannaeyjabær sem vinnuveitandi

Vestmannaeyjabær vinnur gegn hvers konar mismunun og leggur sig fram við að koma á og viðhalda jafnri meðferð einstaklinga sem starfa hjá sveitarfélaginu óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu. Markmiðið er að nýta hæfni, krafta og kunnáttu starfsmanna Vestmannaeyjabæjar til fulls án þess að kynbundin launamismunur eigi sér stað.

Vestmannaeyjabær sem stór atvinnurekandi ber ríka ábyrgð í að uppfylla markmið laga er vinna gegn mismunun og koma á og viðhalda jafnri stöðu kvenna og karla á vinnumarkaði. Sérstaklega skal vinna að því að jafna stöðu kvenna og karla og stuðla að því að störf flokkist ekki í sérstök kvenna- og karlastörf. Einnig skal áhersla lögð á að jafna hlut kvenna og karla í stjórnunar- og áhrifastöðum.

3.1. Vestmannaeyjabær greiðir starfsfólki jöfn laun og það nýtur sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf

Tilgangur jafnlaunastefnu Vestmannaeyjabæjar er að stuðla að jafnrétti kynjanna í samræmi við lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020. Markmiðið er að nýta hæfni, krafta og kunnáttu starfsmanna til fulls án þess að kynbundinn launamismunur eigi sér stað.

Jafnlaunastefna er samofin mannauðsstefnu og jafnréttisáætlun Vestmannaeyjabæjar. Þar segir að öll kyn er starfa hjá Vestmannaeyjabæ skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Við úthlutun verkefna, tilfærslur í störf og uppsagnir skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað. Gæta skal þess að sambærileg kjör og réttindi séu í boði óháð kyni og uppruna. Tryggja verði að öll kyn njóti sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar, starfsþjálfunar og annarrar starfsþróunar til að auka hæfni í starfi. Jafnlaunakerfi Vestmannaeyjabæjar skal vera gegnsætt og á ábyrgð framkvæmdastjóra stjórnslu- og fjármálasviðs. Jafnlaunastefna er á ábyrgð bæjarráðs sem setur fram jafnlaunamarkmið að fenginni tillögu ábyrgðarmanns. Launaákvæðanir eru í samræmi við kjarasamninga og jafnlaunakerfi Vestmannaeyjabæjar og skulu studdar málefnalegum rökum sem tryggir að sömu laun séu greidd fyrir sambærileg eða jafnverðmæt störf. Grunnröðun starfa byggir á starfsmatskerfinu SAMSTARF. Jafnlaunastefna þessi nær til allra starfsmanna Vestmannaeyjabæjar.

Árlega er gerð úttekt á jafnlaunakerfi Vestmanneyjabæjar. Úttektin er framkvæmd af óháðum vottunaraðila og á að tryggja virkni kerfisins og uppfylla markmið um jafnastöðu og rétt kynja

Til að fylgja jafnlaunastefnu Vestmannaeyjabæjar verður eftirfarandi aðgerðum fylgt eftir:

	Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímasetning
3.1.1	Að fylgja eftir jafnlaunastefnu Vestmannaeyjabæjar	<p>Innleiða, skjalfesta og viðhalda jafnlaunakerfi í samræmi við kröfur jafnlaunastaðals ÍST 85:2012 og öðlast vottun í samræmi við lög 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna um jafnlaunavottun.</p> <p>Framkvæma árlega launagreiningu.</p> <p>Framkvæma árlega innri úttekt á jafnlaunakerfinu,</p> <p>Rýna árlega jafnlaunamarkmið og virkni jafnlaunakerfisins.</p> <p>Bregðast við frábrigðum með kerfisbundnum umbótum og eftirliti.</p> <p>Fylgja lögum, reglum og kjarasamningum sem í gildi eru á hverjum tíma og staðfesta árlega af ábyrgðarmanni jafnlaunakerfis að þeim sé hlítt.</p> <p>Kynna reglulega niðurstöður launagreininga og jafnlaunastefnu fyrir jafnréttisnefnd, bæjarráði og starfsfólki Vestmannaeyjabæjar.</p> <p>Tryggja að allir starfsmenn sem koma að launaákvörðunum, beint eða óbeint, séu hæfir á grundvelli viðeigandi menntunar, þjálfunar og reynslu.</p> <p>Hafa jafnlaunastefnu aðgengilega á vef Vestmannaeyjabæjar.</p>	Framkvæmdastjóri stjórnssýslu- og fjármálasviðs og mannauðsstjóri	Rekstur og hlítning jafnlaunakerfis er samkvæmt framkvæmdaáætlun jafnlaunakerfis

3.2. Vestmannaeyjabær leggur áherslu á að vinna gegn mismun og koma á og viðhalda jafnri meðferð starfsmanna varðandi ráðningar, starfsþjálfun, starfsþróun endurmenntun og símenntun

Til að ná þessum markmiðum verður eftirfarandi aðgerðum fylgt eftir:

	Aðgerðir	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímasetning
3.2.1	Byggja upp verklag og stafrænt ferli til að safna saman og greina tölfraeðilegar upplýsingar um	Mannauðskerfi, launakerfi og aðrar innri mælingar séu til staðar til að uppfylla markmið og aðgerðir	Mannauðsstjóri	Í árslok 2024

	<p>jafna stöðu og rétt kynjanna sem er nauðsynlegt til að uppfylla eftirfarandi aðgerðir :</p> <p>Tryggja að öll störf standi opin án tillits til kynþáttar, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu. Allar starfaauglýsingar eru með stöðluðum texta og vísað í lög um jafna stöðu kynjanna</p> <p>Skoða kynjahlutfall í sambærilegum störfum reynist tveir umsækjendur jafnhæfir.</p> <p>Markvisst að leita leiða til að jafna kynjahlutfall þvert á starfsgreinar innan vinnustaða sveitarfélagsins</p>			
3.2.2	Greina kynjahlutföll í nýráðningum, starfslokum og tilfærslum í starfi	Starfsmannavelta eftir kyni, aldri og vinnustað	Mannauðsstjóri	janúar ár hvert
3.2.3	Sjá til þess að allir starfsmenn hafi jafna möguleika til að sækja námskeið og aðra endurmenntun og taka þátt í starfsþjálfun í samræmi við stefnu sveitarfélagsins og mati yfirmanns	Meta í starfsmannasamtali Innleiðing á fræðsluferfi fyrir allt starfsfólk Vestmannaeyjabæjar	Forstöðumenn Mannauðsstjóri	Í árslok Innleitt í maí 2023
3.2.4	Leitast við að veita öllum starfsmönnum sem stunda nám meðfram vinnu sveigjanleika í starfi. Kynning á möguleika á sveigjanleika í starfi.	Kynning á fræðsluvef starfsfólks um rétt á námi með starfi Greina og finna út hvernig skráning er á fjölda þeirra sem nýta sér réttindi og finna aðferð / kerfi til að lesa úr gögnum	Mannauðsstjóri, framkvæmdastjórar sviða og forstöðumenn	Lokið fyrir júní
3.2.5	Standa fyrir fræðslu fyrir starfsfólk og stjórnendur um jafnréttismál á starfsmannafundum og á fræðsluvef starfsfólks	Þátttaka í slíkri fræðslu	Mannauðsstjóri	Lokið fyrir júní
3.2.6				

3.3. Stjórnendur vinna markvisst að jafnara hlutfalli kynja á stofnunum, deildum og í stjórnendastöðum

Til að ná þessum markmiðum verður eftirfarandi aðgerðum fylgt eftir:

	Aðgerð	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímasetning
3.3.1				
3.3.2	Jafna hlut kvenna og karla í stjórnunar- og áhrifastöðum	Mæling á kynjadreifingu stjórnenda. Mat á breytingum á milli ára. Og tillögur til úrbóta ef þörf er á	Framkvæmdastjórar sviða og mannauðsstjóri	Lokið í desember ár hvert.

3.4. Vestmannaeyjabær geri starfsfólki sínu kleift að samræma skyldur sínar gagnvart vinnu og einkalífi með sveigjanlegum vinnutíma eða annarri vinnuhagræðingu, eftir því sem við verður komið vegna eðli starfsemi sveitarfélagsins og þörf er á

Til að ná þessum markmiðum verður eftirfarandi aðgerðum fylgt eftir:

	Aðgerð	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímasetning
3.4.1	Leita leið til úrbóta sem miða að því að auka sveigjanleika í skipulagningu vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsfólks og þarfa vinnunnar Leggja áherslu á að kanna þennan þátt í reglulegum mannauðsmælingum	Halda fundi með forstöðumönnum til að greina öll störf og rýna sérstaklega í þau störf sem ekki bjóða upp á sveigjanleika.	Mannauðsstjóri og forstöðumenn vinnustaða	Fyrir maí 2024 svo árlega eftir það

3.5. Vestmannaeyjabær líður ekki kynbundið ofbeldi, kynbundið áreitni né kynferðislegt áreitni á vinnustað, í stofnunum, félagsstarfi eða skólum

Til að ná þessum markmiðum verður eftirfarandi aðgerðum fylgt eftir:

Aðgerð	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímasetning	
3.5.1 Eineltisstefna/Ekko stefna er aðgengileg í fræðslukerfi Vestmannaeyjabæjar og á stjórnendavef	Mæling í fræðslukerfi Vestmannaeyjabæjar	Mannauðsstjóri, framkvæmdastjórar og forstöðumenn	<u>Alltaf til staðar</u>	
3.5.2 Kynna aðgerðar- og forvarnaráætlun fyrir öllum starfsfólki sem unnin er af öryggisnefnd Vestmannaeyjabæjar Ekko stefna og verklagsreglur aðgengilega í	Mæling á fjölda sem hafur fengið slíka fræðslu Mæling er aðgengileg í fræðslukerfi starfsfólks Vestmannaeyjabæjar	Öryggisnefnd Vestmannaeyjabæjar Mannauðsstjóri og forstöðumenn		

fræðslukerfi starfsfólks og á stjórnendavef				
3.5.3 Ef upp koma mál er unnið eftir verklagsreglum í eineltis og kynferðismálum og verkferlar yfirfarnir og skerpt á aðgerðar- og forvarnaráætlunum	Kallað eftir upplýsingum um fjölda mála og lausn mála hjá forstöðumönnum	Mannauðsstjóri og forstöðumenn	Á hverjum tíma	

4. Ábyrgð og eftirfylgni

Jafnréttisáætlun Vestmannaeyjabæjar skal rædd árlega í bæjarstjórn og endurskoðuð eftir þörfum skv. 13. gr laga nr. 151/2020 um stjórnslu jafnréttismála. Fara skal yfir stöðu verkefna og skoðað hvað hefur gengið vel og hvað má betur fara. Með því næst markviss vinna að jafnrétti innan sveitarfélagsins Vestmannaeyjar og árangur nást.

4.1. Jafnréttisáætlun nær til stjórnslu, þjónustuþega og starfsmanna sveitarfélagsins

Til að ná þessum markmiðum verður eftirfarandi aðgerðum fylgt eftir:

	Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímasetning
4.1.1	Að jafnréttisáætlun skili tilætluðum árangri.	Árlega farið yfir niðurstöður allra aðgerða sem taldar eru upp í áætlun þessari með bæjarráði. Greinargerð eða skýrsla send bæjarráði í árslok	Fjölskyldu- og tómstundaráð	Lokið í desember hvert ár.
4.1.2	Jafnréttisáætlun sé í stöðugri þróun	Vinna tillögu að nýrri jafnréttisáætlun	Fjölskyldu- og tómstundaráð og bæjarráð	Lokið tveimur mánuðum áður en gildistími eldri áætlunar rennur út.
4.1.3	Opinber birting og kynning	Jafnréttisáætlunin aðgengileg á vef sveitarfélagsins í fræðslukerfi fyrir starfsfólk og á stjórnendavef	Fjölskyldu- og tómstundaráð	Árið 2023 og eftir þörfum