



Skagafjörður

Jafnréttisstefna

og aðgerðaáætlun

Stefna gegn mismunun



Inngangur

Grundvöllur og markmið

Jafnrétti er varið í stjórnarskrá Íslands, sem og fjölmörgum mannréttindasáttmálum og yfirlýsingum sem Íslendingar eiga aðild að. Tilgangur með gerð jafnréttisstefnu sveitarfélagsins er að vekja athygli á rétti hvers einstaklings til jafna tækifæra í lífinu og að það sé hagur samfélagsins í heild að virðing sé borin fyrir hæfileikum allra jafnt. Jafnréttisstefna sveitarfélagsins skal miða að því að allar manneskjur fái notið jafnréttis án tillits til kynþáttar, þjóðernisuppruna, litarháttar, trú, lífsskoðana, stjórnálaskoðana, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna, efnahags, aldurs, ætternis, fötlunar, skertri starfsgetu eða annarrar stöðu.

Grundvöllur stefnunnar er jafnræðisregla stjórnarskrárinnar sem kveður á um að allir skuli vera jafnir fyrir lögum. Jafnréttisstefna sveitarfélagsins byggir einnig á lögum nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, (*hér eftir nefnd jafnréttislög*). Markmið jafnréttislaga er að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kvenna og karla og jafna þannig stöðu kynjanna á öllum sviðum samfélagsins. Hafa ber í huga að margir skilgreina sig ekki sem annað hvort karlkyns eða kvenkyns. Jafnréttisstefna sveitarfélagsins tekur ekki aðeins á jafnrétti milli karla og kvenna heldur af öllum kynjum. Í stefnu þessari vísar hugtakið kyn til allra kynja, s.s. kvenna, karla, intersex og transfólks.

Jafnréttisstefna sveitarfélagsins byggir jafnframt á lögum nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði en þar er skýrt kveðið á um bann við allri mismunun fólks á vinnumarkaði, hvort heldur beina eða óbeina, á grundvelli kynþáttar, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, skertrar starfsgetu, aldurs, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna eða kyntjáningar. Ásamt lögum nr. 85/2018 um jafna meðferð einstaklinga óháð kynþætti og þjóðernisuppruna. Með skýru banni við mismunun er horft til þess að stuðla að virkri þátttöku sem flestra í íslensku samfélagi óháð kynþætti og þjóðernisuppruna og koma í veg fyrir félagslega einangrun einstaklinga af sömu ástæðum. Markmiðið er einnig að sporna við því að skoðanir á mismunandi verðleikum kynþátta festi hér rætur.

Skyldur sveitarfélaga samkvæmt lögum 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. Áætlunin skal lögð fram til samþykktar í viðkomandi sveitarstjórn eigi síðar en ári eftir sveitarstjórnarkosningar, hún rædd árlega í sveitarstjórn og endurskoðuð eftir þörfum.

Jafnréttisáætlun er mikilvægt verkfæri til að vinna að jafnri stöðu íbúanna á öllum sviðum samfélagsins. Í áætluninni felst viðurkenning á því að grípa þurfi til sérstakra aðgerða til að raunverulegt jafnrétti náist. Áætlun um jafnréttismál með skýrum markmiðum og tímasettri aðgerðaáætlun þar sem ábyrgð og eftirfylgni er tryggð gegnir veigamiklu hlutverki þegar unnið er að jafnrétti.

Með lögum um stjórnslu jafnréttismála er sveitarfélögum skylt að taka fleiri þætti en kyn inn í áætlanir sínar. Samkvæmt lögum skulu sveitarfélög setja sér markmið og tilgreina aðgerðir til að koma í veg fyrir mismunun. Skal koma fram hvernig unnið er að kynja- og jafnréttissjónarmiðum á öllum sviðum, m.a. tiltaka markmið og aðgerðir til að stuðla að jafnrétti og jafnri meðferð við ráðstöfun fjármagns, í þjónustu sveitarfélagsins og starfsmannamálum.

Það er afar mikilvægt að kjörnir fulltrúar og aðrir stjórnendur sveitarfélagsins hafi þekkingu á jafnréttismálum og þeir séu meðvitaðir um mikilvægi þess að jafnréttismálum sé sinnt á skipulegan og markvissan hátt í sveitarfélaginu. Markmiðið þarf að vera að kynja- og jafnréttissjónarmið séu höfð til hliðsjónar á öllum stigum ákvarðanatöku og samþætt inn í alla starfsemi sveitarfélagsins eins og jafnréttislög gera ráð fyrir.

Almennt

Sveitarfélög eru í góðri stöðu til að vinna að jafnrétti í samfélaginu bæði vegna nálægðar við íbúana og þess þrjúþætta hlutverks sem þau hafa, sem stjórnvald, sem vinnuveitandi og sem þjónustuveitandi. Sveitarfélög eru það stjórnsýslustig sem stendur næst fólki og þau bera ábyrgð á verkefnum sem skipta verulegu máli í daglegu lífi fólks frá vöggu til grafar. Virk aðgerðaáætlun um jafnréttismál þar sem unnið er að jafnrétti á öllum þessum sviðum stuðlar að réttlátara og eftirsóknarverðara samfélagi fyrir alla.

Inntak samþætt í aðra stefnumótun

Lögð er áhersla á að inntak jafnréttistefnunnar sé samþætt með virkum hætti inn í aðra stefnumótun á vegum sveitarfélagsins. Áhersla er jafnframt lögð á að jafnréttissjónarmiðum sé fylgt eftir í hvívetna á grundvelli laga, samninga og sáttmála.

Samstarf og samningar

Sveitarfélagið ráðstafar ekki eingöngu fjármagni til eigin reksturs eða starfsemi. Það styrkir m.a. íþróttatómstunda- og menningarstarf á vegum annarra. Sveitarfélagið býður út framkvæmdir og þjónustu og sinnir ýmsum verkefnum í samstarfi við önnur sveitarfélög eða stofnanir. Mikilvægt er að þessi hluti starfsemi sveitarfélagsins leggi jafnframt ríka áherslu á jafnréttissjónarmið. Við samningsgerð og styrkjaúthlutanir verði jöfn staða kynjanna höfð til hliðsjónar.

Efnisyfirlit

Inngangur	2
Skagafjörður sem stjórnvald	5
Jafnrétti kynjanna	5
Aldur	5
Fötlun	5
Kynhneigð, kynvitund, kyntjáning og kyneinkenni	5
Trúarbrögð og stjórnámálaskoðanir	6
Uppruni og þjóðerni	6
Aðgerðaáætlun	6
Skagafjörður sem vinnuveitandi	8
Jafnrétti kynjanna	8
Aldur	8
Fötlun	9
Kynhneigð, kynvitund, kyntjáning og kyneinkenni	9
Trúarbrögð og stjórnámálaskoðanir	9
Uppruni og þjóðerni	9
Aðgerðaáætlun	10
Skagafjörður sem þjónustuveitandi	15
Jafnrétti kynjanna	15
Aldur	15
Fötlun	16
Kynhneigð, kynvitund, kyntjáning og kyneinkenni	16
Trúarbrögð og stjórnámálaskoðanir	16
Uppruni og þjóðerni	16
Aðgerðaáætlun	17
Ábyrgð og verklag	20

Skagafjörður sem stjórnvald

Sveitarfélagið Skagafjörður og Akrahreppur sameinuðust árið 2022 og fékk sameinað sveitarfélag heitið Skagafjörður. Í sveitarfélaginu búa ríflega 4.300 íbúar. Verkefni sveitarfélagsins eru fjölbreytt en meðal verkefna eru: að starfrækja leik-, grunn- og tónlistarskóla, staðbundna fjölskylduþjónustu, skipulagsmál og samgöngumál. Ákvarðanir sem teknar eru á vegum sveitarstjórnar Skagafjarðar eiga að vera gagnsæjar og hafa hagsmuni íbúa sveitarfélagsins að leiðarljósi. Sem stjórnvald skal sveitarfélagið Skagafjörður leitast við að hafa íbúa sveitarfélagsins með í ráðum og hvetja þá til lýðræðislegrar þátttöku í málefnum sem snerta þá á einn eða annan hátt og skapa vettvang og farveg til þess.

Jafnrétti kynjanna

Markmið: Að treysta lýðræðislega stjórnun sveitarfélagsins með því að leitast við að þátttaka og áhrif kynjanna sé sem jöfnust og að jafnt tillit sé tekið til sjónarmiða og þarfa íbúa óháð kyni.

Leiðir að markmiðum:

- ❖ Við skipan í nefndir, ráð og stjórnir á vegum sveitarfélagsins skal gætt að ákvæði 28. gr. jafnréttis laga.
- ❖ Jafnrétti kynja skal haft að leiðarljósi þegar valdir eru fulltrúar í vinnuhópa til að undirbúa stefnumótun og meiriháttar ákvarðanir.
- ❖ Við gagnaöflun og annan undirbúning ákvarðana sem áhrif geta haft á stöðu kynjanna skal leitast við að taka mið af þörfum og viðhorfum kynjanna og greina afleiðingar þeirra með tilliti til jafnréttis.
- ❖ Öll starfsemi sveitarfélagsins skal taka mið af því markmiði sveitarfélagsins að vinna gegn kynbundnu ofbeldi; andlegu, líkamlegu jafnt sem kynferðislegu.
- ❖ Skagafjörður leggur áherslu á að sveitarfélagið taki tillit til allra kynja í framkvæmdum og skipulagi.

Aldur

Markmið: Að tryggja að tillit sé tekið til sjónarmiða og þarfa íbúa sveitarfélagsins á öllum aldri.

Leiðir að markmiðum:

- ❖ Við undirbúning ákvarðana sem haft geta áhrif á fólk vegna aldurs skal taka mið af þörfum og viðhorfum fólks á mismunandi aldri.
- ❖ Haft er samráð við eldra fólk, börn og ungmenni þegar ákvarðanir eru teknar sem varða hagsmuni þeirra. Varast ber að líta svo á að allir séu eins þó að þeir tilheyri ákveðnum aldurshópi.
- ❖ Þegar gerðar eru ráðstafanir sem varða börn skal það ávallt hafa forgang sem er barninu fyrir bestu.

Fötlun

Markmið: Að gera fötluðu fólki kleift að taka virkan þátt í skagfirsku samfélagi og tryggja að það hljóti sanngjarna og réttláta meðferð.

Leiðir að markmiðum

- ❖ Við stefnumörkun og ákvarðanatöku er varðar fatlað fólk skal sérstaklega hafa samráð við þau og/eða hagsmunasamtök þeirra.
- ❖ Framlag hvers og eins skal metið að verðleikum án tillits til fötlunar og varast ber að líta svo á að allt fatlað fólk sé eins.

Kynhneigð, kynvitund, kyntjáning og kyneinkenni

Markmið: Að tryggja að allir geti tekið virkan þátt í skagfirsku samfélagi og hljóti sanngjarna og réttláta meðferð.

Leiðir að markmiðum

- ❖ Við undirbúning ákvarðana er varða hinsegin fólk skal haft samráð við hagsmunasamtök þeirra.
- ❖ Framlag hvers og eins skal metið að verðleikum og allir eiga rétt á sams konar viðmóti og framkomu án tillits til kynhneigðar, kynvitundar, kyntjáningar og kyneinkenni.

Trúarbrögð og stjórnmalaskoðanir

Markmið: Að tryggja að sveitarfélagið Skagafjörður sýni trú og skoðunum íbúa virðingu og umburðarlyndi.

Leið að markmiðum:

- ❖ Við undirbúning ákvarðana sem snerta ákveðna trúarhópa sérstaklega skal haft við þá samráð.
- ❖ Framlag hvers og eins skal metið að verðleikum án tillits til trúarbragða, lífs- og stjórnmalaskoðana eða trúleysis. Varast ber að líta svo á að allir sem aðhyllast tilgreind trúarbrögð, lífs- eða stjórnmalaskoðun eða eru trúlausir séu eins.

Uppruni og þjóðerni

Markmið: Að tryggja að allir geti verið virkir þátttakendur í samfélaginu og hljóti sanngjarna og réttláta meðferð óháð uppruna.

Leið að markmiðum

- ❖ Leita skal eftir sjónarmiðum hagsmunaaðila og/eða fagaðila við stefnumótun og ákvarðanatöku sem varðar sérstaklega einstaklinga með erlent þjóðerni eða uppruna.
- ❖ Skagafjörður skal leitast eftir því að stuðla að aukinni þátttöku fólks af erlendum uppruna í málefnum sveitarfélagsins og í stjórnnum, ráðum og nefndum.
- ❖ Framlag hvers og eins skal metið að verðleikum og allir eiga rétt á sams konar viðmóti og framkomu, óháð uppruna eða þjóðerni.

Aðgerðaáætlun

Skagafjörður sem stjórnvald

Sveitarstjórnarfolk þarf að vera meðvitað um mikilvægi þess að vinna að jafnrétti innan sveitarfélagsins. Einn liður í því er að koma jafnréttismálum í góðan farveg innan stjórnsýslunnar og þar gegna jafnréttis-/aðgerðaráætlanir mikilvægu hlutverki.

28. gr. Þátttaka í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum hins opinbera (150/2020)

„Við skipun í nefndir, ráð og stjórnir á vegum ríkis og sveitarfélaga skal þess gætt að hlutfall kvenna og karla sé sem jafnast og ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjú fulltrúa er að ræða. Þetta gildir einnig um stjórnir opinberra hlutafélaga og fyrirtækja sem ríki eða sveitarfélag er aðaleigandi að.“

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að kynjahlutfall í nefndum, ráðum og stjórnnum sé í samræmi við lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna	Taka saman upplýsingar um hlutfall kynja í nefndum, ráðum og stjórnnum	Byggðarráð	Lokið í október ár hvert
	Leiðrétta ef kynjahlutfallið uppfyllir ekki 28. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna	Byggðarráð	Lokið í maí 2023
	Jafnrétti kynja haft að leiðarljósi við val á fulltrúum í vinnuhópa	Byggðarráð	Við skipan í hópa
	Stjórnmalaflokkum sent bréf til að vekja athygli þeirra á mikilvægi þess að við uppstillingu á framboðslistum skuli hlutfall kynjanna vera eins og best verður á kosið	Byggðarráð	Lokið í október 2025

Greining á tölfræðiupplýsingum -sbr. 29. gr. jafnréttis laga

„Í opinberri hagskýrslugerð um einstaklinga 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. Þá skulu opinberir aðilar leitast við að greina á milli kynja við alla tölfræðivinnslu nema sérstakar ástæður, svo sem persónuverndarhagsmunir, mæli gegn því.“

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Upplýsingar um stöðu kynjanna innan sveitarfélagsins séu aðgengilegar	Við söfnun og úrvinnslu gagna skal kyngreina upplýsingar og birta þegar og þar sem það á við	Sviðsstjórar	Alltaf þegar verið er að safna/vinna úr gögnum

13. gr. Áætlanir sveitarfélaga um jafnréttismál (151/2020)

„Sveitarstjórnir skulu að afloknum sveitarstjórnarkosningum sjá til þess að innan hvers sveitarfélags verði gerð áætlun þar sem m.a. (...) komi fram hvernig unnið skuli að kynja- og jafnréttissjónarmiðum á öllum sviðum. Áætlun skal taka til markmiða og aðgerða til að stuðla að jafnrétti og jafnri meðferð við ráðstöfun fjármagns, í þjónustu sveitarfélagsins.“

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Jafnréttismál rædd	Byggðarráð er ábyrgðaraðili skal fjalla reglulega um jafnréttismál	Sveitarstjóri Byggðarráð	Árlega
Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða sé gætt við alla stefnumótun, áætlanagerð.	Jafnréttindastefnan og aðgerðaáætlunin eru öllum aðgengileg á heimasíðu sveitarfélagsins	Verkefnastjórar heimasíðu	Alltaf
	Við fjárhagsáætlunargerð komi fram hvernig kynja- og jafnréttissjónarmið eru samþætt á öllum sviðum	Byggðarráð Sviðsstjórar	Lokið desember ár hvert
	Jafnréttissjónarmiðum sé fylgt eftir í hvívetna á grundvelli laga og samninga	Byggðarráð Sviðsstjórar	Alltaf
	Inntak jafnréttindastefnu sé samþætt með virkum hætti inn í aðra stefnumótun á vegum sveitarfélagsins	Byggðarráð Sviðsstjórar	Alltaf
	Námskeið um jafnrétti og m.a. kynjasamþættingu fyrir sveitarstjórn og stjórnendur sveitarfélagsins	Sveitarstjóri Mannauðsstjóri	Haldið amk 1x á hverju kjörtímabili
	Í fæti allra erindisbréfa sé texti þar sem vakin er athygli á jafnréttisstefnu sveitarfélagsins	Sveitarstjóri	Alltaf
Evrópusáttmáli um jafna stöðu kvenna og karla í sveitarfélögum	Skoða hvort Skagafjörður ætti að undirrita og innleiða sáttmálann	Byggðarráð	Lokið október 2025
Kynjuð fjárhagsáætlanagerð	Skoða hvort Skagafjörður ætti að taka upp kynjaða fjárhagsáætlunargerð	Byggðarráð	Lokið október 2025

Skagafjörður sem vinnuveitandi

Starfsfólk sveitarfélagsins er ríflega 450 talsins á u.þ.b. 35 starfsstöðvum sem gerir sveitarfélagið að öflugum atvinnurekanda í Skagafirði. Að auki fær fjöldi ungmenna vinnu yfir sumartímann í vinnuskóla, sumarstörfum, átaksverkefnum, sumarnámskeiðum og öðrum tilfallandi verkefnum. Það er markmið sveitarfélagsins að samsetning starfsmannahópsins á öllum vinnustöðum sveitarfélagsins endurspegli fjölbreytileika skagfirskis samfélagsins.

Jafnrétti kynjanna

Markmið: Að með skipulögðu jafnréttisstarfi verði tryggt að kynin njóti jafnréttis á vinnustöðum sveitarfélagsins í hvívetna.

Leiðir að markmiðum

- ❖ Í öllum auglýsingum um starf hjá sveitarfélaginu skal gæta jafnréttis og jafnrar virðingar kynjanna. Atvinnuauglýsingar skulu að jafnaði vera kynhlutlausar, en sé um að ræða störf þar sem hallar á annað kynið má vekja athygli á því markmiði jafnréttisstefnunnar að jafna kynjaskiptingu innan starfsgreinar sbr. 19. gr. jafnréttislaga.
- ❖ Öll laus störf hjá sveitarfélaginu ber að auglýsa, nema um tímabundnar ráðningar eða tilfærslu í starfi sé að ræða. Jafnréttissjónarmið skulu metin til jafns við önnur sjónarmið þegar ráðið er í stöður hjá sveitarfélaginu. Umsækjandi af því kyni sem er í minnihluta í viðkomandi starfsgrein skal að öðru jöfnu ganga fyrir við ráðningu þegar hann er jafnhæfur eða hæfari.
- ❖ Fólk af öllum kynjum skal njóta sambærilegra kjara og réttinda. Greiða skal jöfn laun fyrir jafn verðmæt og sambærileg störf óháð kyni. Allar ákvarðanir sem hafa áhrif á kjör skulu byggjast á málefnalegum forsendum, óháð kyni. Sveitarfélagið Skagafjörður telur að aðstæður sem bjóði uppá launaleynd sé ein af uppsprettum kynbundins launamunar og því beri að útrýma þeim.
- ❖ Vinnuaðstæður skulu taka mið af þörfum allra kynja. Við úthlutun verkefna, tilfærslur í störfum og uppsagnir skal gætt að jafnréttissjónarmiðum, svo starfsfólki verði ekki mismunað á neinn hátt.
- ❖ Starfsþróun og símenntun skal nýta til aukins jafnréttis kynja á vinnustað og jafnrar virðingar kynja á vinnustað.
- ❖ Sveitarfélagið vill nýta kosti sveigjanleika á vinnustað til að auðvelda starfsfólki að samræma einkalíf, fjölskylduábyrgð og starf og stjórnendum að mæta breytilegum þörfum starfseminnar. Starfsfólk skal eiga kost á sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum eða annarri hagræðingu vinnutíma eða vinnuskipulags þar sem því verður við komið og hentað getur bæði starfsmanni og starfsemi. Sérstök áhersla er lögð á að vinna gegn stöðluðum ímyndum um hlutverka-skiptingu kynjanna hvað snertir fjölskylduábyrgð.
- ❖ Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni er með öllu óheimil á starfsstöðvum sveitarfélagsins. Vísað er til 2. gr. jafnréttislaga um skilgreiningu á kynbundinni og kynferðislegri áreitni. Sé stjórnanda gert viðvart um slíka hegðun ber viðkomandi, í samráði við sviðsstjóra/mannauðsstjóra að binda endi á hana. Þolandi skal engan skaða bera af ráðstöfunum sem gripið er til í því skyni. Alvarleg eða endurtekin áreitni varðar áminningu eða brottrekstri geranda úr starfi. Verklagsreglur um viðbrögð við kynbundnu ofbeldi, kynbundnu áreitni og kynferðislegri áreitni skulu vera aðgengilegar starfsfólki.

Aldur

Markmið: Að tryggja að fólki sé ekki mismunað á vinnustöðum sveitarfélagsins vegna aldurs.

Leiðir að markmiðum:

- ❖ Starfsfólki sveitarfélagsins standi til boða símenntun og starfsþróun, óháð aldri.
- ❖ Þegar því er við komið getur starfsfólk samið um minnkað starfshlutfall og/eða sveigjanleg starfslok þegar aldurinn færir yfir.

- ❖ Tryggja skal að starfsfólki sé ekki mismunað vegna barneigna.
- ❖ Starfsfólk skal leggja sig fram um að skapa jákvætt og gott andrúmsloft sem er laust við fordóma, staðalmyndir og klisjur er tengjast aldri.

Fötlun

Markmið: Að tryggja rétt fatlaðs fólks á vinnustöðum sveitarfélagsins og skapa fordómalaust andrúmsloft í garð fatlaðs fólks.

Leiðir að markmiðum

- ❖ Fatlaður umsækjandi skal njóta forgangs í störf hjá sveitarfélaginu sé hann jafnhæfur eða hæfari en aðrir umsækjendur, sbr. 3. mgr. 22. gr. laga um þjónustu við fatlað fólk með langvarandi stuðningsþarfir nr. 38/2018.
- ❖ Allar ákvarðanir sem hafa áhrif á kjör starfsfólks sveitarfélagsins skulu byggjast á málefnalegum forsendum án tillits til fötlunar viðkomandi.
- ❖ Við ráðningu fatlaðs starfsmanns ber að sjá til þess að hann fái viðeigandi starfsaðstöðu.
- ❖ Veita skal fötluðu fólki tíma til aðlögunar í nýju starfi.
- ❖ Sveitarfélagið mun einnig leggja sig fram um að sýna starfsfólki sínu sem eru aðstandendur fatlaðs fólks sveigjanleika eða tíma til aðlögunar þegar þess er þörf og þegar því verður við komið.
- ❖ Gæta þarf þess að starfsfólk fái jöfn tækifæri til símenntunar og starfsþróunar óháð fötlun.
- ❖ Starfsfólk skal leggja sig fram um að skapa fordómalaust umhverfi á vinnustað.

Kynhneigð, kynvitund, kyntjáning og kyneinkenni

Markmið: Að tryggja að starfsfólki sé ekki mismunað vegna kynhneigðar, kynvitundar, kyntjáningar eða kyneinkenna.

Leiðir að markmiðum:

- ❖ Þess skal gætt að við ráðningar, uppsagnir og ákvarðanir um kjör starfsfólks sveitarfélagsins að ómálefnalegum ástæðum sé ekki beitt sem rökum gegn starfsfólki.
- ❖ Virða ber rétt fólks til að tjá sig, eða tjá sig ekki, um kynhneigð, kynvitund, kyntjáningu eða kyneinkenni sín.
- ❖ Starfsfólk skal leggja sig fram við að skapa andrúmsloft sem er laust við fordóma gagnvart hinsegin samstarfsfólki og á það við í starfi og leik á vinnustaðnum.

Trúarbrögð og stjórnmalaskoðanir

Markmið: Að tryggja að sveitarfélagið geri ekki upp á milli starfsfólks í kjörum vegna ómálefnalegra ástæðna og komi fram við starfsfólk sitt af virðingu, óháð trúar- og stjórnmalaskoðunum.

Leiðir að markmiðum

- ❖ Allt starfsfólk njóti sömu tækifæra til starfsþróunar og símenntunar, óháð trúar-, lífs- og stjórnmalaskoðunum.
- ❖ Allt starfsfólk sveitarfélagsins ber ábyrgð á að skapa andrúmsloft sem er laust við fordóma.
- ❖ Virða ber rétt fólks til að tjá sig um trú sína eða trúleysi og lífs- og stjórnmalaskoðanir sínar. Ástundun eða tjáning þeirra má þó ekki trufla starfsemi á vinnustað.

Uppruni og þjóðerni

Markmið: Að tryggja starfsfólki sveitarfélagsins af erlendum uppruna jafnræði og jafnrétti á við annað starfsfólk sveitarfélagsins og gæta þess við ráðningar og ákvarðanir um kjör starfsfólks að ekki ráði ómálefnalegar ástæður.

Leiðir að markmiðum

- ❖ Innflytjendur og fólk af erlendum uppruna njóti jafnréttis í hvívetna í ráðningarferli og í öllum kjörum og réttindum. Þeir njóti hæfni sinnar og fái störf í samræmi við hana. Innflytjendur sem sækja um

starf hjá sveitarfélaginu eða starfa þar nú þegar njóti leiðbeiningar við að láta meta þá menntun sem þeir hafa aflað sér utan Íslands.

- ❖ Sveitarfélagið skal koma í veg fyrir mismun hvað varðar starfsaðstæður, starfsþróun og símenntun fólks af erlendum uppruna. Innflytjendur og fólk af erlendum uppruna skal njóta jafnra tækifæra á við annað starfsfólk til starfsframa og starfsþróunar.
- ❖ Starfsfólki af erlendum uppruna sé gefinn kostur á starfstengdu íslenskunámi eftir því sem þörf er á og fái fræðslu um starfsáætlun, þjónustumarkmið og menningu vinnustaðarins.
- ❖ Á vinnustöðum sveitarfélagsins sé unnið gegn fordómum gagnvart starfsfólki vegna uppruna, litarháttar, þjóðernis eða menningarlegs bakgrunns, m.a. með fræðslu þegar þess er þörf.
- ❖ Allt starfsfólk sveitarfélagsins ber ábyrgð á að skapa andrúmsloft sem er laust við fordóma.

Aðgerðaáætlun

Skagafjörður sem vinnuveitandi

Ánægt og hæft starfsfólk skiptir sköpum fyrir árangur sveitarfélagsins og stofnana á þeirra vegum. Ef nýta á krafta og kunnáttu alls starfsfólks til fullnustu er mikilvægt að á vinnustöðum sveitarfélagsins ríki jafnrétti og allir fái notið sín óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu. Hegðun á borð við einelti, ofbeldi, kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni sé ekki liðin. Einnig er mikilvægt að starfsfólk geti samræmt fjölskyldu- og atvinnulíf.

Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna (nr. 150/2020)

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

Samkvæmt 13. gr. laga nr. 151/2020 um stjórnarsýslu jafnréttismála ber sveitarfélögum að setja sér áætlun um hvernig starfsfólki eru tryggð réttindin sem kveðið er á um í 6.-14. gr. laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Sveitarfélögum er auk þess skylt skv. 7. gr. laga nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði að tryggja starfsfólki sínu, óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu jafna meðferð á vinnumarkaði. Hér eru sérstaklega tiltekin réttindin sem kveðið er á um í 8.-11. gr. laganna.

6. gr. Almenn ákvæði um launajafnrétti (150/2020)

„Konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá skulu greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir fólk af ólíkum kynjum. Skulu þau viðmið sem lög eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismunun. Starfsfólki skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef þau kjósa svo.“

9. gr. Bann við mismunun í tengslum við laun og önnur kjör (86/2018)

„Atvinnurekanda er óheimilt að mismuna starfsmönnum sínum vegna kynþáttar, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, skertrar starfsgetu, aldurs, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna og kyntjáningar í tengslum við laun og önnur kjör, enda sinni þeir sömu eða jafnverðmætum störfum. Starfsmönnum skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef þeir kjósa svo.“

7. gr. Jafnlaunavottun (150/2020)

Fyrirtæki og stofnanir, þar á meðal sveitarfélög, með 25 starfsmenn eða fleiri skulu öðlast jafnlaunavottun hjá viðurkenndum vottunaraðila. Vottunaraðilinn þarf að staðfesta að undangenginni úttekt að jafnlaunakerfið og framkvæmd þess uppfylli kröfur staðalsins ÍST 85:2012. Vottunina skal endurnýja á þriggja ára fresti.

Í lögnum er ekki einungis talað um jöfn laun fyrir sömu eða jafnverðmæt störf heldur líka sömu kjör. Komi í ljós munur á launakjörum kvenna og karla og fólks með hlutlausa skráningu í þjóðskrá eða vegna kynþáttar, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, skertrar starfsgetu, aldurs, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna eða kyntjáníngar í tengslum við laun og önnur kjör verða stjórnendur að bregðast við.

6. gr. Almenn ákvæði um launajafnrétti (150/2020)

„Konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá skulu greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir fólk óháð kyni. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðunum ekki fela í sér kynjamismun. Starfsfólki skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kys að gera svo.“

9. gr. Bann við mismunum í tengslum við laun og önnur kjör (86/2018)

„Atvinnurekanda er óheimilt að mismuna starfsmönnum sínum vegna einhverra þeirra þátta sem um getur í 1. mgr. 1. gr. í tengslum við laun og önnur kjör, enda sinni þeir sömu eða jafnverðmætum störfum. Starfsmönnum skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef þeir kjósa svo.“

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
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.	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	Lokið í júní ár hvert
Að fólk óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáníngu fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf	Launagreining þar sem kannað er hvort fólk óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáníngu fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf	Mannauðsstjóri	Lokið í maí ár hvert
	Komi í ljós óútskýrður munur á launakjörfum skal sá munur leiðréttur	Mannauðsstjóri	Lokið í ágúst ár hvert
	Endurnýja jafnlaunavottun	Sveitarstjóri Mannauðsstjóri	September 2024

12. gr. Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun (150/2020)

„Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá. Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að konur, karlar og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá 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.“

8. gr. Bann við mismunum í starfi og við ráðningu (86/2018)

Atvinnurekendum er óheimilt að mismuna umsækjendum um starf vegna kynþáttar, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, skertrar starfsgetu, aldurs, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna eða kyntjáníngar. Sama gildir um stöðuhækkun, stöðubreytingu, endurmenntun, símenntun, starfsþjálfun, námsleyfi, uppsögn, vinnuáðstæður og önnur starfskjör starfsmanna. Mismunum vegna einhverra þessara þátta í auglýsingu um laust starf er óheimil sem og birting slíkrar auglýsingar.



Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Laus störf standi öllum opin óháð kyni	Í starfsauglýsingum sé hvatning til einstaklinga óháð kyni að sækja um	Mannauðsstjóri	Þegar störf eru auglýst
Auka fjölbreytileika starfshópsins	Samantekt yfir auglýst störf, umsækjendur og ráðningar	Mannauðsstjóri	Lokið í júní ár hvert
	Samantekt á samsetningu starfsmannahópsins	Mannauðsstjóri	Lokið í júní ár hvert
Starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun sé aðgengileg öllu starfsfólki	Skipuleggja námsframboð fræðsluáætlunar sveitarfélagsins svo það höfði til fjölbreytts starfsmannahóps	Mannauðsstjóri	Árlega
	Samantekt yfir námskeið og starfsmannahóp	Mannauðsstjóri	Lokið í júní ár hvert
	Leita skýringa og bregðast við ef fram kemur mismunur milli hópa	Mannauðsstjóri	Lokið í september ár hvert
Fólki sé ekki mismunað á vinnustöðum vegna aldurs	Starfsfólki standi til boða símenntun og starfsþróun	Stjórnendur	Alltaf
	Sveigjanleg starfslok, minnkað starfshlutfall eftir því sem árin færast yfir	Stjórnendur	Alltaf
	Boðið upp á starfslokanámskeið í fræðsluáætlun sveitarfélagsins	Mannauðsstjóri	Annað hvert ár að jafnaði
Koma í veg fyrir mismunun hvað varðar starfsaðstæður, starfsþróun og símenntun starfsfólks af erlendum uppruna	Innflytjendur og fólk af erlendum uppruna njóti jafnra tækifæra á við annað starfsfólk til starfsframa og starfsþróunar	Stjórnendur	Alltaf
	Starfsfólki af erlendum uppruna sé gefinn kostur á starfstengdu íslenskunámi eftir því sem þörf er á	Stjórnendur	Alltaf
	Starfsfólk af erlendum uppruna fái fræðslu um starfsáætlun, þjónustumarkmið og menningu vinnustaðarins	Stjórnendur	Alltaf
Vinna að því að jafna stöðu kynjanna og stuðla að því að störf flokkist ekki í sérstök kvenna- og karlastörf. Sérstök áhersla skal lögð á að jafna hlut kynjanna í stjórnunar- og áhrifastöðum, sbr. 4. gr. jafnréttis laga	Taka saman lykilupplýsingar um kynjahlutfall eftir starfsgreinum og í stjórnunar- og áhrifastöðum og bregðast við kynjahalla eftir því sem við á	Mannauðsstjóri	Lokið júní ár hvert

13. gr. Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs (150/2020)

„Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera starfsfólki kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu, óháð kyni. Ráðstafanir þær skulu meðal annars miða að því að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsfólks og þarfa atvinnulífs, þar með talið að starfsfólki sé auðveldað að koma aftur eftir starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna brýnna fjölskylduaðstæðna.“



Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Starfsstaðir sveitarfélagsins séu fjölskylduvænir	Halda ekki fundi á þeim tímum sem sækja þarf börn á leikskóla, á kvöldin eða um helgar.	Stjórnendur	Alltaf
Báðir foreldrar nýti sér foreldra- og fæðingarorlof	Starfsfólki sé ekki mismunað vegna barneigna.	Stjórnendur	Alltaf
Báðir foreldrar sinni veikum börnum	Jöfn ábyrgð beggja foreldra er afar mikilvæg og stuðlar að jöfnuði á öðrum sviðum sveitarfélagsins.	Stjórnendur	Alltaf
Nýta kosti sveigjanleika á vinnustað til að auðvelda starfsfólki að samræma einkalíf, fjölskylduábyrgð og starf	Starfsfólk eigi kost á sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum eða annarri hagræðingu vinnutíma eða vinnuskipulags þar sem því verður við komið og hentað getur bæði starfsmanni og starfsemi vinnustaðar	Stjórnendur	Alltaf

14. gr. Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni (150/2020)

„Atvinnurekendur og yfirmenn stofnana og félagasamtaka skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og skjólstæðingar verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað, stofnun, í félagsstarfi eða skólum. Ef yfirmaður er kærður vegna ætlaðs kynbundins ofbeldis, ætlaðrar kynbundinnar áreitni eða ætlaðrar kynferðislegrar áreitni verður hann vanhæfur til að taka ákvarðanir í tengslum við starfsskilyrði kæranda á meðan meðferð málsins stendur yfir og skal þá næsti yfirmaður taka slíkar ákvarðanir.“

Það er á ábyrgð sveitarfélagsins, stjórnenda, forstöðumanna og stjórnenda stofnana að tryggja að kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni þrífist ekki á vinnustöðum sveitarfélagsins. Í því sambandi þarf að huga vel að forvörnum og tryggja að öllum sé ljóst hvert skal leita ef slík mál koma upp, líka ef yfirmaður á í hlut.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að fordómar, einelti, ofbeldi eða kynbundin og kynferðisleg áreitni viðgangist ekki á vinnustöðum sveitarfélagsins	Stefna og viðbragðsáætlun sveitarfélagsins gegn einelti, áreitni og ofbeldi sé kynnt og rædd árlega á starfsmannafundum svo starfsfólk þekki boðleiðir og geti brugðist við með réttum hætti ásamt því að vera meðvitað um málsmeðferð slíkra mála	Stjórnendur Sviðsstjórar	Árlega
	Stjórnendur skulu kynna stefnuna sérstaklega fyrir nýjum starfsmönnum	Stjórnendur	Við allar nýráðningar
	Stefna og viðbragðsáætlun sveitarfélagsins sé aðgengileg öllum á heimasíðu sveitarfélagsins	Stjórnendur Verkefnastjórar heimasíðu	Alltaf
	Fræðsluáætlun sveitarfélagsins heldur reglulega fræðslu um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni fyrir stjórnendur og starfsfólk	Mannauðsstjóri	Fræðsla skipulögð að jafnaði annað hvert ár
	Sérstök fræðsla og þjálfun fyrir stjórnendur og öryggistrúnaðarmenn um viðbrögð við einelti og áreitni	Mannauðsstjóri	Að jafnaði annað hvert ár

Unnið gegn mismunun á vinnustöðum og möguleikar fólks með mismunandi starfsgetu auknir

Unnið verði gegn allri mismunun á vinnustöðum sveitarfélagsins, með því að tryggja framboð starfa, vinnufyrirkomulag, vinnutíma og starfsaðstöðu sem hentar fólki með mismunandi starfsgetu.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Tryggja rétt fatlaðs fólks á vinnustöðum sveitarfélagsins og skapa fordómalaust andrúmsloft í garð einstaklinga með fötlun	Fatlaður umsækjandi skal njóta forgangs í störf hjá sveitarfélaginu sé hann jafnhæfur eða hæfari en aðrir umsækjendur	Stjórnendur	Alltaf
Fólki með mismunandi starfsgetu verði í auknum mæli gert kleift að starfa hjá Sveitarfélaginu Skagafirði	Samstarf við úrræði VMST „Atvinna með stuðningi“ og Virk	Stjórnendur og mannauðsstjóri	Alltaf
	Greina til hvaða ráðstafana þarf að grípa svo hægt sé að auka framboð starfa fyrir fólk með skerta starfsgetu	Stjórnendur Mannauðsstjóri	Alltaf
Tryggja starfsfólki af erlendum uppruna jafnræði og jafnrétti á við annað starfsfólk sveitarfélagsins	Innflytjendur og fólk af erlendum uppruna njóti jafnréttis í hvívetna í ráðningarferli og öllum kjörum og réttindum	Stjórnendur	Alltaf

Skagafjörður sem þjónustuveitandi

Skagafjörður starfrækir ýmsa þjónustu fyrir íbúa sveitarfélagsins, bæði lögbundna og ólögbundna þjónustu sem mörkuð er með ákvörðunum sveitarstjórnar. Skagafjörður gegnir lykilhlutverki í vellíðan íbúanna. Þjónustusvið sveitarfélagsins eru tvö, fjölskyldusvið ásamt veitu- og framkvæmdasviði. Eitt stoðsvið vinnur síðan þvert á starfseminu; stjórnsýslu- og fjármálasvið.

Stjórnsýslu- og fjármálasvið annast almenna stjórnsýslu sveitarfélagsins, menningarmál, ferðamál, atvinnumál, upplýsingamál, greiðslu og innheimtu reikninga, bókhald og skráningu reikninga, fjárhagslegt eftirlit, áætlanagerð og tölvumál.

Fjölskyldusvið ber ábyrgð á barnavernd, forvörnum, stuðningi og ráðgjöf við fjölskyldur á húsnæðismálum, fjárhagsaðstoð, þjónustu við fatlað fólk, þjónustu við aldraða og heimaþjónustu. Málefni leik-, grunn- og tónlistarskóla, tómstunda- og íþróttamál sveitarfélagsins heyrir jafnframt undir fjölskyldusviðið.

Veitu- og framkvæmdasvið hefur umsjón með rekstri eigna sveitarfélagsins, áætlanagerð, faglegum undirbúningi verkefna, verklegum framkvæmdum og allri umsýslu varðandi fasteignir, götur, veitur og opin svæði.

Skagafjörður hefur það markmið að vera framsækið og öflugt í miðlun upplýsinga og þjónustu við alla hagsmunaaðila. Markvisst og skilvirkt samstarf milli sviða sveitarfélagsins á að tryggja skilvirka stjórnun, gott flæði upplýsinga og þá fyrirmyndaðþjónustu sem sveitarfélagið vill vera þekkt fyrir að veita.

Jafnrétti kynjanna

Markmið: Að flétta jafnréttissjónarmið saman við þjónustu sveitarfélagsins þannig að hún ýti undir jafnrétti meðal íbúa sveitarfélagsins bæði á vettvangi fjölskyldu- og atvinnulífs sem og á öðrum vettvangi samfélagsins.

Leiðir að markmiðum:

- ❖ Allir eiga óháð kyni jafnan aðgang að þjónustu sveitarfélagsins. Við ákvarðanir um tilhögun þjónustu skal tekið mið af þörfum allra kynja og áhrifum ákvarðana á stöðu þeirra.
- ❖ Allt uppeldis- og tómstundastarf, menntun og fræðsla sem fram fer á vegum og er á ábyrgð sveitarfélagsins Skagafjarðar og stofnana þess skal hafa jafna stöðu kynjanna að leiðarljósi.
- ❖ Jafnréttisfræðsla skal fara fram á öllum skólástigum.
- ❖ Börnum og unglíngum skal veitt hvatning til að rækta hæfileika sína og persónuþroska án tillits til hefðbundinna staðalmynda kynjanna.
- ❖ Fræðslufirvöldum í Skagafirði og stjórnendum félags- og tómstundastarfs ber að leitast við að styrkja jákvæða kynímynd barna og vinna gegn skaðlegum áhrifum klámvæðingar meðal ungmenna.
- ❖ Við úthlutun styrkja á vegum sveitarfélagsins til félagasamtaka skal gætt að jafnréttissjónarmiðum.

Aldur:

Markmið: Að tryggja jákvætt og uppbyggilegt viðhorf til allra aldurshópa sem njóta þjónustu sveitarfélagsins.

Leiðir að markmiðum

- ❖ Taka skal tillit til þess að þarfir fólks fyrir þjónustu eru mismunandi eftir aldursskeiðum.
- ❖ Gæta þarf þess að allir íbúar sveitarfélagsins eigi jafnan aðgang að þjónustu sveitarfélagsins, óháð aldri, svo fremi sem þjónustan er ekki miðuð við ákveðna hópa, s.s. barna- og unglíngastarf. Við ákvarðanir um tilhögun þjónustu skal taka mið af þörfum allra aldurshópa og hafa samráð við hlutaðeigandi hópa.
- ❖ Öll þjónusta við aldraða, börn og ungmenni sem er á ábyrgð sveitarfélagsins Skagafjarðar skal hafa jafna stöðu kynjanna að leiðarljósi. Aldur er ekki feimnismál og í kennslu-, upplýsinga- og kynningarefni er leitast við að lýsa fjölbreytileika mannlífsins.
- ❖ Tryggja skal börnum vernd fyrir hverskonar ofbeldi, vanrækslu og misnotkun.

- ❖ Í öllu barna- og unglिंगastarfi veiti hæft starfsfólk börnum umönnun og vernd og sjái til þess að öryggi þeirra sé eins og best verður á kosið.
- ❖ Stuðla ber að jákvæðum og uppbyggilegum viðhorfum til allra aldurshópa sem njóta þjónustu sveitarfélagsins, þar á meðal barna og eldra fólks.

Fötlun

Markmið: Að tryggja að fatlað fólk eigi jafnan aðgang að þjónustu og ófatlaðir. Gott aðgengi að upplýsingum og þjónustu er mikilvægur grundvöllur fyrir sjálfstæðu lífi fatlaðs fólks.

Leiðir að markmiðum

- ❖ Þegar þjónusta er skipulögð skal gæta þess að hún taki mið af þörfum ólíkra hópa fatlaðs fólks af öllum kynjum.
- ❖ Áfram skal unnið að því að opinberar byggingar séu aðgengilegar fyrir alla.
- ❖ Tryggja þarf fötluðu fólki upplýsingar um réttindi sín. Mikilvægt er að viðurkenna að fatlað fólk hefur fjölbreyttar þarfir fyrir tjáskiptaleiðir og eru upplýsingar á vef sveitarfélagsins settar fram með tilliti til þess.
- ❖ Allt uppeldis- og tómskundastarf, menntun og fræðsla á vegum sveitarfélagsins taki mið af þörfum fatlaðs fólks af öllum kynjum og veitir því sérstakan stuðning til þess að það fái notið þessa til jafns á við aðra. Fötlun er ekki feimnismál og kennsluefni á alltaf að lýsa fjölbreytileika mannlífsins.
- ❖ Unnið skal að því að útrýma fordómum gagnvart fötluðu fólki.

Kynhneigð, kynvitund, kyntjáning og kyneinkenni

Markmið: Að tryggja að samskipti starfsfólks og þeirra sem njóta þjónustunnar sé byggt á gagnkvæmri virðingu.

Leiðir að markmiðum

- ❖ Allt uppeldis- og tómskundastarf, menntun og fræðsla taki mið af því að þátttakendur geti verið með ólíka kynhneigð, kynvitund, kyntjáningu og kyneinkenni.
- ❖ Ólíkar kynhneigðir, kynvitund, kyntjáning og kyneinkenni fólks séu rædd kinnroðalaust og fræðsluefni lýsi alltaf fjölbreytileika mannlífsins þegar því verður við komið.

Trúarbrögð og stjórnmálaskoðanir

Markmið: Að tryggja að allir eigi jafnt aðgengi að þjónustu sveitarfélagsins og að mismunandi lífsskoðanir, stjórnmálaskoðanir eða afstaða til trúarbragða á hverjum tíma hafi ekki áhrif á hvernig komið er fram við þá sem nota þjónustu sveitarfélagsins.

Leiðir að markmiðum

- ❖ Í uppeldis- og tómskundastarfi, menntun og fræðslu á vegum sveitarfélagsins skal tillit tekið til ólíkra siða er tengjast mismunandi trúarbrögðum. Mikilvægt er að ekki sé gengið út frá því að allir aðhyllist sömu trú þó að hefðbundnar trúarhátíðir lúthersku kirkjunnar séu haldnar hátíðlegar. Trúarbrögð mannkyns séu kynnt með kennsluefni og í því sé fjölbreytileika alltaf lýst þegar því verður við komið. Ekki skal hampa einni trú eða lífsskoðun umfram aðra og gæta skal hlutleysis í framsetningu námsefnis og í kennslu barna.
- ❖ Þjónusta sveitarfélagsins skal einkennast af jákvæðum samskiptum og gagnkvæmri virðingu, óháð lífs-, stjórnmála- eða trúarskoðunum fólks.
- ❖ Stefnt skal að því að útrýma fordómum í garð trúarbragða, trúleysis og lífs- og stjórnmálaskoðana.

Uppruni og þjóðerni

Markmið: Að tryggja að innflytjendur og fólk af erlendum uppruna eigi greiðan aðgang að þjónustu sveitarfélagsins og fái tækifæri til að rækta menningu sína.

Leiðir að markmiðum

- ❖ Þegar þjónusta á vegum sveitarfélagsins er skipulögð skal sérstaklega hafa í huga þarfir innflytjenda og fólks af erlendum uppruna.
- ❖ Þjóða skal tálkaþjónustu í viðtölum, t.d. hjá ráðgjöfum og í foreldrasamtölum, þegar þess er þörf.
- ❖ Allt uppeldis- og tómstundastarf, menntun og fræðsla á vegum sveitarfélagsins taki mið af þörfum barna af erlendum uppruna og veiti þeim sérstakan stuðning og íslenskukennslu til þess að þau fái notið þessa framboðs sveitarfélagsins til jafns á við önnur börn.
- ❖ Fjölbreytni og margbreytileiki samfélagsins hljóti kynningu í starfi með börnum og ungmennum og þeim gefið tækifæri til að kynna heimamenningu sína og móðurmál.
- ❖ Stofnanir sveitarfélagsins búi til aðgengilegt og auðskilið upplýsingaefni um þjónustu sveitarfélagsins á tungumálum þeirra hópa sem fjölmennastir eru í Skagafirði. Hér er átt við vef, bæklinga og auglýsingar þegar það á við.
- ❖ Starfsfólk leggi sig fram um að skapa andrúmsloft sem sé laust við fordóma í garð einstaklinga vegna uppruna, litarháttar, þjóðernis eða menningarlegs bakgrunns. Starfsfólk leggur sig fram um alúðleg samskipti þrátt fyrir að ólík tungumálaþekking geti valdið hindrunum.

Aðgerðaáætlun

Skagafjörður sem þjónustuveitandi

Eins og áður segir er sveitarfélögum skylt, samkvæmt lögum nr. 151/2020 um stjórnslu jafnréttismála, að taka fleiri þætti en kyn inn í áætlanir sínar um jafnréttismál. Í ljósi þess er hér sérstaklega vakin athygli á 8. – 10. gr. laga nr. 85/2018 um jafna meðferð einstaklinga óháð kynþætti og þjóðernisuppruna á öllum sviðum samfélagsins, utan vinnumarkaðar.

Sveitarfélög gegna veigamiklu hlutverki sem veitendur þjónustu, má þar m.a. nefna menntun barna og unglinga, tómstunda og íþróttastarf og umönnun aldraðra. Þegar þjónustan er skipulögð og fjármagni úthlutað þarf, auk kyns, að huga að stöðu fólks af ólíkum kynþætti og þjóðernisuppruna. Með því að hafa kynja og jafnréttissjónarmið í huga við alla stefnumótun og áætlanagerð og við ráðstöfun fjármagns má koma í veg fyrir mismunun og tryggja betur félagslegt réttlæti í þjónustu sveitarfélagsins.

Skagafjörður starfrækir ýmsa þjónustu fyrir íbúa sveitarfélagsins, bæði lögbundna og ólögbundna þjónustu sem mörkuð er með ákvörðunum sveitarstjórnar.

1. mgr. 1. gr. gildissvið (85/2018)

Lög þessi gilda um jafna meðferð einstaklinga óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum, eða kyntjáningu á öllum sviðum samfélagsins utan vinnumarkaðar, sbr. lög um jafna meðferð á vinnumarkaði.

8. gr. Bann við mismunun í tengslum við félagslega vernd (85/2018)

Hvers kyns mismunun vegna(einhverra þeirra þátta sem um getur í 1. mgr. 1. gr. í tengslum við heilbrigðisþjónustu og félagsþjónustu er óheimil. Hið sama gildir um mismunun í tengslum við aðgang að almannatryggingakerfinu og öðrum félagslegum kerfum, svo sem atvinnuleysistryggingakerfinu og fæðingarorlofskerfinu.

9. gr. Bann við mismunun í tengslum við vörukaup og þjónustu (85/2018)

Hvers kyns mismunun vegna einhverra þeirra þátta sem um getur í 1. mgr. 1. gr. í tengslum við aðgang að eða afhendingu á vöru er óheimil. Hið sama gildir um þjónustu og aðgang að þjónustu og jafnframt um húsnæði sem er í boði fyrir almenning. Ákvæði þetta gildir þó ekki um viðskipti á sviða einka- og fjölskyldulífs.

10. gr. Bann við mismunun í skólum og öðrum menntastofnunum, á frístundaheimilum og í skipulögðu íþróttá og æskulýðsstarfi (85/2018)

Í skólum, öðrum menntastofnunum, á frístundaheimilum og í skipulögðu íþróttá- og æskulýðsstarfi er hvers kyns mismunun vegna einhverra þeirra þátta sem um getur í 1. mgr. 1. gr. óheimil. Skyld er að gæta þessa í námi, kennslu, starfsháttum og daglegri umgengni við nemendur. Kennslu- og námsgögn skulu þannig úr garði gerð að ekki sé mismunandi á grundvelli þeirra þátta sem um getur í 1. mgr. 1. gr. og þau séu ekki til minnkunar eða lítilsvirðingar þeim sem hafa ákveðna lífsskoðun eða trú, eru á vissum aldri, af tilteknum kynþætti eða þjóðernisuppruna eða í ljósi fötlunar, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna eða kyntjáningar viðkomandi.

13. gr. Áætlanir sveitarfélaga um jafnréttismál (151/2020)

„Sveitarstjórnir skulu að afloknum sveitarstjórnarkosningum sjá til þess að innan hvers sveitarfélags verði gerð áætlun þar sem m.a. (...) komi fram hvernig unnið skuli að kynja- og jafnréttissjónarmiðum á öllum sviðum. Áætlun skal taka til markmiða og aðgerða til að stuðla að jafnrétti og jafnri meðferð við ráðstöfun fjármagns, í þjónustu sveitarfélagsins.“

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða sé gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð	Kynja og jafnréttissjónarmið skulu samþætt við gerð fjárhagsáætlana	Sveitarstjórn, sviðsstjórar og stjórnendur	Árlega

Skólar, íþróttá og tómstundastarf

Skólum sveitarfélagsins ber að uppfylla 10. gr. laga nr. 85/2018 um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna ásamt 14. og 15. gr. laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Lagagreinarnar fjalla um menntun og skólastarf og kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni og ná líka til frístundaheimila, félagsmiðstöðva, íþróttá-, æskulýðs og tómstundastarfs.

10. gr. Bann við mismunun í skólum og á uppeldisstofnunum (85/2018)

„Í skólum og öðrum mennta- og uppeldisstofnunum er hvers kyns mismunun vegna kynþátta eða þjóðernisuppruna óheimil. Skyld er að gæta þessa í námi, kennslu, starfsháttum og daglegri umgengni við nemendur. Kennslu- og námsgögn skulu þannig úr garði gerð að ekki sé mismunandi á grundvelli kynþátta eða þjóðernisuppruna og þau séu einstaklingum af tilteknum kynþætti eða þjóðernisuppruna ekki til minnkunar eða lítilsvirðingar.“

15. gr. Menntun og skólastarf (150/2020)

„Samþættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skóla- og uppeldisstarfi, þar á meðal á frístundaheimilum og í íþróttá- og æskulýðsstarfi. Á öllum skólastigum skulu nemendur hljóta jafnréttis- og kynjafræðslu við hæfi þar sem meðal annars er kennt um kynjaðar staðalímyndir, kynbundið náms- og starfsval og málefni fatlaðs fólks og hinsegin fólks. Öll kennslu- og námsgögn skulu þannig úr garði gerð að kynjum sé ekki mismunandi. Í náms- og starfsfræðslu og við ráðgjöf í skólum skulu nemendur hljóta fræðslu og ráðgjöf í tengslum við sömu störf, óháð kyni.“

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða sé gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skólum	Skólar sveitarfélagsins setji sér aðgerðabundnar áætlanir þar sem fram kemur hvernig skólarnir uppfylla:	Sviðsstjórar og stjórnendur	Lokið í maí ár hvert
Allir nemendur fá jafnréttis- og kynjafræðslu	10. gr. laga nr. 85/2018 og 15. gr. laga nr. 150/2020 gagnvart nemendum sínum		
Náms- og kennslugögn mismuni ekki nemendum á grundvelli kyns, kynþátta eða þjóðernisuppruna			

Í náms- og starfsfræðslu og ráðgjöf í skólum fái nemendur fræðslu og ráðgjöf í tengslum við sömu störf, óháð kyni			
---	--	--	--

14. gr. Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni (150/2020)

Atvinnurekendur og yfirmenn stofnana og félagasamtaka skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og skjólstæðingar verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað, stofnun, í félagsstarfi eða skólum. Ef yfirmaður er kærður vegna ætlaðs kynbundins ofbeldis, ætlaðrar kynbundinnar áreitni eða ætlaðrar kynferðislegrar áreitni verður hann vanhæfur til að taka ákvarðanir í tengslum við starfsskilyrði kæranda á meðan meðferð málsins stendur yfir og skal þá næsti yfirmaður taka slíkar ákvarðanir.

Markmið / skólar	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Skólastjórnendur skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að nemendur verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni eða kynferðislegri áreitni í skólunum og í félagsstarfi á vegum þeirra.	Nemendur og starfsfólk skólanna fái fræðslu um kynbundið ofbeldi, kynbundna – og kynferðislega áreitni	Stjórnendur Sviðsstjórar	Árlega
	Skólarnir hafi/setji sér forvarnar- og viðbragðsáætlun	Stjórnendur	Við allar nýráðningar

Markmið / íþróttir og tómsundastarf	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða sé gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð hjá félögunum	Öll félög sem þiggja styrki frá sveitarfélaginu setji sér aðgerðabundnar jafnréttisáætlanir þar sem fram kemur hvernig þau uppfylla 10. gr. l. nr. 85/2018 og 15. gr. l.nr. 150/2020 gagnvart félagsmönnum	Formenn Sviðsstjórar Frístundastjóri	Árlega
Einstaklingum sé ekki mismunað á grundvelli kyns eða annarra persónubundinna þátta			
Sérstakar ráðstafanir skulu gerðar til að koma í veg fyrir kynbundið ofbeldi, kynbundna eða kynferðislega áreitni í íþrótt- og tómsundastarfi			
Þjálfarar og aðrir sem koma að starfi með börnum á vegum íþróttafélaga fái fræðslu um jafnréttismál			
Mannréttindi tryggð við úthlutun styrkja á vegum sveitarfélagsins. Styrktarsamningar innihaldi ákvæði um kynja- og mannréttindasjónarmið.	Próa styrkjareglur þar sem lagður er grunnur að réttlátri úthlutun	Sveitarstjóri	

Markmið / útboð	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Öll fyrirtæki sem taka að sér verk í gegnum útboð sveitarfélagsins séu með aðgerðabundnar jafnréttisáætlanir uppfylli þau skilyrði 5. gr. laga nr. 150/2020.	Hvatning til fyrirtækja í útboðsauglýsingu	Sveitarstjóri Sviðsstjórar	Þegar verk eru boðin út
Öll fyrirtæki sem taka að sér verk vegna útboðs sveitarfélagsins hafi sett sér forvarna og viðbragðsáætlun gegn einelti, ofbeldis, kynbundinni eða kynferðislegri áreitni.	Hvatning til fyrirtækja í útboðsauglýsingu	Sveitarstjóri Sviðsstjórar	Þegar verk eru boðin út
Mannréttindi tryggð við verk- og þjónustukaup	Í útboðsauglýsingum komi fram ákvæði um mannréttindi eftir því sem við á.	Sveitarstjóri Sviðsstjórar	Þegar verk eru boðin út

Ábyrgð og verklag

Brýnt er að Bygðarráð ræki hlutverk sitt sem jafnréttisnefnd sveitarfélagsins af alúð. Í tengslum við fjárhagsáætlanagerð gera allir sviðsstjórar og/eða stofnanir sveitarfélagsins eftir atvikum grein fyrir jafnréttismálum á sínu sviði/stofnun og til hvaða aðgerða mun verða gripið til á komandi ári. Stjórnendur og starfsfólk sveitarfélagsins bera ábyrgð á að tryggja að jafnrétti allra sé virt innan stjórnkerfis sveitarfélagsins, á vinnustöðum þess og í þjónustu.

Bygðarráð (jafnréttisnefnd) ber að:

- ❖ Fjalla reglulega um jafnréttismál.
- ❖ Sjá til þess að jafnréttisstefnunni sé fylgt eftir.
- ❖ Kalla eftir upplýsingum um kynjajafnrétti á sviðum sveitarfélagsins.
- ❖ Kynna stefnuna og stuðla að þekkingaröflun og miðlun upplýsinga í samráði við íbúa og hlutaðeigandi.
- ❖ Tryggja eftirlit og aðhald með því að kynja- og jafnréttissjónarmið séu hluti af fjárhagsáætlun hvers árs.
- ❖ Skoða hvort sveitarfélagið ætti að taka upp kynjaða fjárhagsáætlunargerð.
- ❖ Standa vörð um að íbúum sveitarfélagsins sé ekki mismunað vegna uppruna, þjóðernis, tungumáls, litarháttar, trúarbragða, lífs-, stjórnmalaskoðana, trúleysis, kyns, kynhneigðar, kynvitundar, kyntjáningar, kyneinkenna, aldurs eða fötlunar.
- ❖ Taka þátt í námskeiðum, kynna sér fræðsluefni og miðla áfram þekkingu um jafnréttismál.

Framkvæmdaráð sveitarfélagsins og mannauðsstjóri bera ábyrgð á að:

- ❖ Fjalla reglulega um jafnréttismál.
- ❖ Fylgja eftir ákvörðunum bygðarráðs í jafnréttismálum.
- ❖ Eiga í samstarfi við stjórnendur um jafnréttismál.
- ❖ Efla samráð í málaflokkunum innan stofnana sveitarfélagsins.
- ❖ Vera málsvari kynjasambættingar í öllu starfi sveitarfélagsins.
- ❖ Taka þátt í námskeiðum, kynna sér fræðsluefni og miðla áfram þekkingu um jafnréttismál.

Stjórnendur og sviðsstjórar bera ábyrgð á að:

- ❖ Kynna stefnuna og að unnið sé eftir henni á viðkomandi fagsviði og stofnunum.
- ❖ Beita sambættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í fjárhagsáætlunarferlinu.

Stjórnendur skólustarfs bera ábyrgð á að:

- ❖ Fræðsla um jafnrétti sé hluti af skólustarfi og sé nánar útfærð í skólanámskrám.
- ❖ Náms efni mismuni ekki kynjum, vinni gegn fordómum og hafi jafnan rétt allra hópa að leiðarljósi.
- ❖ Kennsluhættir taki mið af því fjölbreytta samfélagi sem við búum í.
- ❖ Í náms- og starfsfræðslu og við ráðgjöf í skólum skulu nemendur hljóta fræðslu og ráðgjöf í tengslum við sömu störf, óháð kyni, sbr. 15. gr. jafnréttislaga.
- ❖ Taka þátt í námskeiðum, kynna sér fræðsluefni og miðla áfram þekkingu um jafnréttismál.

Stjórnendur í íþrótt-, tómsunda- og æskulýðsstarf bera sérstaka ábyrgð á að:

- ❖ Skipuleggja félags- og tómsundastarf með jafnrétti að leiðarljósi.
- ❖ Stuðla að því að þau félagasamtök sem njóta aðstöðu, styrkja eða annarra gæða sem Sveitarfélagið Skagafjörður lætur í té, svo sem til íþróttaiðkunar, gæti jafnréttis í hvívetna.
- ❖ Taka þátt í námskeiðum, kynna sér fræðsluefni og miðla áfram þekkingu um jafnréttismál.

Stjórnendur þjónustustofnana bera sérstaka ábyrgð á að:

- ❖ Fyllsta jafnréttis sé gætt í þjónustu sveitarfélagsins.
- ❖ Unnið sé markvisst gegn fordómum innan þjónustustofnana og gagnvart notendum þjónustunnar.
- ❖ Taka þátt í námskeiðum, kynna sér fræðsluefni og miðla áfram þekkingu um jafnréttismál.

Mælingar

Mikilvægt er að í upplýsingaöflun og greiningu gagna hjá sveitarfélaginu verði upplýsingar sem víðast kyngreindar og birtar, sbr. 29. gr. jafnréttislaga, en jafnframt greindar eftir þeim hópum sem stefnan nær til þegar því verður við komið. Sveitarfélagið einsetur sér að miðla skipulega innan sveitarfélagsins þeirri þekkingu sem sveitarfélagið aflar sér og nýta hana til að bæta þjónustu, vinna gegn fordómum, efla jafnrétti á vinnustöðum og fræða íbúa sveitarfélagsins.

Eftirfylgni

Samkvæmt 13. gr. laga nr. 151/2020 um stjórnarsýslu jafnréttismála skal jafnréttisáætlun sveitarfélagsins rædd árlega í sveitarstjórn og endurskoðuð eftir þörfum. Farið er yfir stöðu verkefna og skoðað hvað hefur gengið vel og hvað má betur fara. Þannig er líklegra að markvisst sé unnið að jafnrétti innan sveitarfélagsins og að raunverulegur árangur náist.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að jafnréttisstefnan sé í sífelltri þróun eins og önnur stefnumótun	Fara yfir verkefni áætlunarinnar með stjórnendum/sviðsstjórum og skoða hvað hefur gengið vel og hvað má betur fara	Byggðarráð Sviðsstjórar Mannauðsstjóri	Árlega
Að jafnréttisstefnan skili tilætluðum árangri	Jafnréttisáætlun rædd amk árlega í Byggðarráði	Byggðarráð	Árlega
	Jafnréttisstefna rædd amk árlega í sveitarstjórn	Sveitarstjórn	Árlega
Að endurskoða og uppfæra jafnréttisstefnuna og aðgerðaáætlunina	Vinna tillögu að nýrri jafnréttisáætlun á grundvelli reynslu og verkefna	Mannauðsstjóri Byggðarráð	Lokið í maí 2027

Samþykkt í sveitarstjórn 25.10.2023
Málsnr. 2306298