



Jafnréttisáætlun og jafnalaunastefna

Bláskógabyggðar

2023-2027

Inngangur

Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020 fjalla um jafnrétti kynjanna og er markmið laganna að koma í veg fyrir mismunun á grundvelli kyns og koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kynjanna á öllum samfélagssviðum. Allt fólk skal eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni.

Jafnrétti felur m.a. í sér að:

- Allt fólk hafi jöfn áhrif í samfélaginu.
Efnahagslegt jafnræði sé milli allra óháð kyni.
Allt fólk eigi að hafa sömu möguleika til menntunar, launavinnu og fjárhagslegs sjálfstæðis. Vinna skal gegn launamisrétti og annarri mismunum á grundvelli kyns á vinnumarkaði.
- Jafna skiptingu umönnunar- og heimilisstarfa.
Gera þarf öllum, óháð kyni kynþætti, kynhneigð, kynvitund, kyntjáningu, kyneinkennum, þjóðernisuppruna, trú, aldri, lífskoðunum, fötlun og skertri starfsgetu, kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf. Allt fólk skal bera sömu ábyrgð á heimilisstörfum og hafa sömu möguleika á að annast sína nánustu og þiggja umönnun.
- Breyta hefðbundnum kynjaímyndum og neikvæðum staðalímyndum.
Margar af þeim hefðbundnu kynja- og staðalímyndum um hlutverk kvenna og karla sem eru ríkjandi í samfélaginu koma í veg fyrir að allir, óháð kyni, geti notið hæfileika sinna og atorku til fulls.

Mikilvægt jafnréttismál er að útrýma kynbundnu einelti, ofbeldi og klámvæðingu.



Jafnlaunastefna

Jafnlaunastefna sveitarfélagsins kveður á um markmið og aðgerðir til að tryggja konum og körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá jöfn laun og sömu kjör fyrir sömu eða jafnverðmæt 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 launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismun skv. 6. gr. laga nr. 150/2020.

Bláskógabyggð framfylgir jafnlaunastefnu sinni með eftirfarandi aðgerðum:

- Innleiðir og viðheldur jafnlaunakerfi í samræmi við kröfur staðalsins ÍST 85:2012.
- Öðlast jafnlaunavottun í samræmi við 7. gr. og 8. gr. laga nr. 150/2020.
- Framkvæmir árlega launagreinigu og kynnir niðurstöðurnar fyrir starfsfólki.
- Bregst við óútskýrðum launamun með úrbótum:
- Er með jafnlaunastefnu aðgengilega á heimasíðu sveitarfélagsins.
- Bregst við með úrbótum og eftirliti ef kröfur staðalsins/staðfestingarinnar eru ekki uppfylltar.
- Árlegri rýni stjórnenda þar sem jafnlaunamarkmið eru sett fram.
- Sveitarstjóri ber ábyrgð á jafnlaunakerfinu og framgangi jafnlaunastefnunnar.



Jafnréttisáætlun

Jafnréttisáætlun sveitarfélagsins er unnin í samræmi við lög um jafnan rétt og jafna stöðu kynjanna nr. 150/2020, lögum um stjórnslu jafnréttismála nr. 151/2020, lögum um jafna meðferð utan vinnumarkaðar nr. 85/2018, lögum um jafna meðferð á vinnumarkaði nr. 86/2018 og önnur lög er snúa að jafnrétti og öðrum kröfum er varða jafnlaunakerfi sveitarfélagsins skv. ÍST 85:2012 Jafnlaunastaðlinum útgefnum af Staðlaráði Íslands. Áætlunin sem inniheldur einnig jafnlaunastefnu, var samþykkt af sveitarstjórn 27. september 2023 og skal árlega rædd í sveitarstjórn og endurskoðuð eftir þörfum.

Tilgangur áætlunarinnar er að koma á og viðhalda rétti á jöfnum aðgangi að gæðum og jöfnum tækifærum allra íbúa og starfsfólks sveitarfélagsins hvort sem er á grundvelli kyns, kynþætti, kynhneigð, kynvitund, kyntjáningu, kyneinkennum, þjóðernisuppruna, trú, aldri, lífskoðunum, fötlun og skertri starfsgetu, þannig að stuðla megi að jafnri stöðu á öllum sviðum samfélagsins við stefnumótun, áætlanagerð og ákvarðanatöku. Með kyni er átt við karla, konur og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá.

Áætlun um jafnrétti í sveitarfélaginu gegnir veigamiklu hlutverki til að ná fram jafnrétti. Þar eru sett upp skýr markmið og tímasettar aðgerðaráætlanir sem unnið skal að til að ná fram kynja- og jafnréttissjónarmiðum á öllum sviðum í starfsemi sveitarfélagsins við meðferð á fjármagni, þjónustu og í starfsmannamálum.

Stefnumótun og áætlanagerð allra deilda, sviða og stofnana sveitarfélagsins skulu taka mið af áætlun sveitarfélagsins um jafnrétti. Virk áætlun um jafnréttismál hjá sveitarfélaginu stuðlar að réttlátara og eftirsóknarverðara samfélagi fyrir alla.

28

Sveitarfélagið leggur áherslu á jafnan rétt starfsfólks til launa, stöðuveiting, starfa og þátttöku í nefndum og störfum innan sveitarfélagsins, óháð kyni, kynþætti, kynhneigð, kynvitund, kyntjáningu, kyneinkennum, þjóðernisuppruna, trú, aldri, lífskoðunum, fötlun og skertri starfsgetu.

Markmið áætlunarinnar um jafnrétti er að stuðla að því að jöfn staða alls fólks, óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu sé grundvallarréttur og þátttaka þeirra í ákvarðanatöku sé forsenda lýðræðislegs þjóðfélags. Þannig verði jafnréttissjónarmið samþætтуð og tekin inn í alla stefnumótum, ákvarðanatöku og aðgerðir á vegum sveitarfélagsins.

Í lögum um stjórnslu jafnréttismála nr. 151/2020 er kveðið á um að sveitarfélög skipi jafnréttisnefndir og geri jafnréttisáætlanir með framkvæmdaáætlun. Sveitarstjórn Bláskógabyggðar mun hafa umsjón með gerð jafnréttisáætlana, þar sem m.a. kemur fram hvernig unnið skuli að kynjasamþættingu á öllum sviðum. Jafnframt verði sett fram framkvæmdaáætlun um það hvernig leiðrétta skuli mismun á stöðu allra, óháð kyni, kynþætti, kynhneigð, kynvitund, kyntjáningu, kyneinkennum, þjóðernisuppruna, trú, aldri, lífskoðunum, fötlun og skertri starfsgetu, innan sveitarfélagsins. Sveitarstjórn ber ábyrgð á áætlun sveitarfélagsins um jafnrétti.



Jafnréttisáætlunin tekur gildi þegar Jafnréttisstofa hefur samþykkt hana og gildir frá 2023-2027. Áætlunin skal kynnt öllum stjórnendum, starfsmönnum sveitarfélagsins ásamt kjörnum fulltrúum og vera aðgengileg öllum íbúum sveitarfélagsins á heimsíðu sveitarfélagsins.

Hlutverk og skyldur sveitarfélagsins er margþætt og skuldbindur sveitarfélagið sig til að vinna að jafnræði á þremur megin sviðum:

- Sveitarfélaginu sem stjórnvaldi.
- Sveitarfélaginu sem atvinnurekanda.
- Sveitarfélaginu sem þjónustuveitanda.

Jafnréttisáætlun sveitarfélagsins gildir fyrir allt starfsfólk og alla íbúa Bláskógabyggðar.

Jafnréttisáætlun Bláskógabyggðar er ætlað að tryggja stöðugar umbætur, eftirlit og viðbrögð við jafnréttismálum hjá sveitarfélaginu og skuldbindur sveitarstjórn sig til að skapa þá umgjörð, að unnið verði skv. lögum um jafnrétti.

Sveitarfélagið sem stjórnvald

Sveitarstjórn Bláskógabyggðar gegnir mikilvægu hlutverki þegar kemur að vinnu við jafnréttismál. Allar stefnumarkandi ákvarðanir og áætlanir sveitarstjórnar, þvert á alla málaflokka, þurfa að taka mið af áætlun sveitarfélagsins um jafnrétti.

Nefndir, ráð og stjórnir:

28. gr. laga nr. 150/2020, þáttaka í nefndum, ráðum og stjórnnum á hins opinbera.

Unnið skal markvisst að því að jafna hlut kynja í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum sveitarfélagsins. Við skipan í nefndir, ráð og stjórnir, skal þess gætt að hlutfall kynjanna sé sem jafnast og hlutfall kvenna sé ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða.

Aðgerð:	Að taka saman upplýsingar um hlutfall kynja í nefndum og ráðum og stjórnnum, og kynnir niðurstöður fyrir sveitarstjórn. Leiðréttá skal hlutfall kynja í nefndum og ráðum og stjórnnum ef kynjahlutfallið uppfyllir ekki ákvæði laga.
Tímasetning:	Fyrir 1. apríl á hverju ári.
Árangursmælikvarði:	Hlutfall karla og kvenna í nefndum sveitarfélagsins skal vera í það minnsta 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða.
Ábyrgð:	Sveitarstjórn.

Aðgerð:	Ef breytingar verði á nefndarskipan á kjörtímabilinu, þá verði þess gætt að tilnefna fulltrúa af því kyni sem hallar á í nefndinni.
Tímasetning:	2023-2026.
Árangursmælikvarði:	Hlutfall kynja í nefndum sveitarfélagsins skal vera í það minnsta 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða.
Ábyrgð:	Sveitarstjórn.

**Greining tölfraediupplýsinga:**

29. gr. laga nr. 150/2020, greining á tölfraediupplýsingum.

Við allar greiningar, skýrslugerðir, viðtals- og skoðanakannanir og tölfraeðivinnslu skal greina á milli kynja við söfnun gagna, úrvinnslu þeirra og birtingu upplýsinga nema sérstakar ástæður, svo sem persónuverndarhagsmunir, mæli gegn því.

Aðgerð:	Kyngreina skal upplýsingar og birta þar sem það á við þegar gagnasöfnun og úrvinnslu þeirra á sér stað.
Tímasetning:	Fyrir 1. júní ár hvert.
Árangursmælikvarði:	Upplýsingar um stöðu kynjanna innan sveitarfélagsins séu aðgengilegar.
Ábyrgð:	Sveitarstjóri.

Kynjasambætting:

30. gr. laga nr. 150/2020, sambætting kynja og jafnréttissjónarmiða.

Sambættingar kynja og jafnréttissjónarmiða skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð á vegum sveitarfélagsins og stofnana þeirra þannig að sjónarmið allra kynja sé til staðar þegar ákvarðanir eru teknar.

Aðgerð:	Gæta skal þess að kynjasambætting verði viðhöfð við alla stefnumótun og áætlanagerð.
Tímasetning:	2023-2026.
Árangursmælikvarði:	Stefnur og gildandi fjárhagsáætlun sveitarfélagsins.
Ábyrgð:	Sveitarstjórn.

Sveitarfélagið sem atvinnurekandi.

Ánægt og hæft starfsfólk skiptir sköpum fyrir árangur sveitarfélagsins, fyrirtækja og stofnana þess. Mikilvægt er að á öllum vinnustöðum sveitarfélagsins ríki jafnrétti þar sem allt starfsfólk hefur jafna möguleika til að nýta hæfni sína, krafta og kunáttu óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu. Mikilvægt er að starfsfólki verði gert kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf. Hegðun á borð við kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni er ekki liðin.

Launajafnrétti:

6. gr. laga nr. 150/2020, almenn ákvæði um launajafnrétti.

9. gr. laga nr. 86/2018, bann við mismunum um laun og önnur kjör.

7. gr. laga nr. 150/2020, jafnlaunavottun.

Við ákvörðun launa og annarra kjara skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað. Allar launaákvæðanir skulu vera gagnsæjar, málefnalegar og rekjanlegar. Launaákvæðanir eru byggðar á kjarasamningum Sambands íslenskra sveitarfélaga og taka mið af starfsmati og starfslýsingum. Starfsmönnum sveitarfélagsins eru tryggð jöfn laun og sömu kjör fyrir sömu eða jafnverðmæt störf þannig að enginn ómálefnalegur launamunur sé til staðar. Jafnverðmætum störfum skal grunnlaunaraðað á sama hátt og skulu öll persónuleg



viðbótarluan samkvæmt kjarasamningum rökstyðjast með staðfestum gögnum. Komi ómálefnalegur launamunur í ljós skal bregðast við í samræmi við jafnaunamarkmið með það að leiðarljósi að jafna stöðu starfsmanna óháð kyni. Hjá sveitarfélaginu skulu vera til starfslýsingar fyrir öll störf. Starfslýsingar eru uppfærðar reglulega og yfirfarnar í starfsmannasamtölum. Í þeim koma fram allir meginþættir starfs, svo sem kröfur um þekkingu, menntun, hæfni, reynslu og þá ábyrgð sem í starfinu felst. Starfsfólki skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kýs svo.

Bláskógabyggð fékk staðfesta jafnlaunavottun árið 2020 og skal henni viðhaldið með reglubundnum úttektum. Viðurkenndur vottunaraðili þarf að staðfesta, að undangenginni úttekt að jafnlaunakerfið og framkvæmd þess uppfylli kröfur jafnlaunastaðalsins. Vottunina skal endurnýja á þriggja ára fresti. Óútskýrður launamunur hjá Bláskógabyggð skal vera 0% og heildarfrávik ekki meira en 3%. Einnig er stefnt að því að R2 (fylgni milli starfaflokkunar og launa) verði hærra en 90%.

Aðgerð:	Störf eru flokkuð eftir verðmæti. Rýni á jafnlaunakerfinu.
Tímasetning:	Ágúst ár hvert.
Árangursmælikvarði:	Fylgni milli starfaflokkunar og þeirra launa sem greidd eru (R2) verði hærri en 90%.
Ábyrgð:	Launafulltrúi.

Aðgerð:	Gerð launagreiningar ekki sjaldnar en árlega.
Tímasetning:	Ágúst ár hvert.
Árangursmælikvarði:	Óútskýrður launamunur verði enginn og heildarfrávik ekki meiri en 3%.
Ábyrgð:	Launafulltrúi.

Aðgerð:	Sveitarstjórn skal óska eftir upplýsingum frá launafulltrúa sveitarfélagsins um hvort til staðar sé kynbundinn launamunur hjá sveitarfélaginu og ef svo er, þá gerir sveitarstjórn áætlun um hvernig jafna eigi hlut kynjanna.
Tímasetning:	Ágúst ár hvert.
Árangursmælikvarði:	Óútskýrður launamunur verði enginn og heildarfrávik ekki meiri en 3%.
Ábyrgð:	Sveitarstjórn.

Ráðningar, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun:

8. gr. laga nr. 86/2018 bann við mismunun í starfi og við ráðningu.

12. gr. laga nr. 150/2020, laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun.

Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið öllum, óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu. Stefnt er að því að halda sem jöfnustu hlutfalli kynja í mismunandi starfsgreinum innan sveitarfélagsins.



Jafnréttissjónarmið verði metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið sem ráða við stöðuveitingar. Sérstök áhersla er lögð á jafna stöðu allra, óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu, í stjórnunar- og áhrifastöðum. Mismunum vegna einhverra þessara þátta í auglýsingu um laus störf er óheimil.

Tryggt verði að allir, óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu, njóti sömu möguleika til starfsþjálfunar og endurmenntunar. Þess verði gætt við úthlutun verkefna og tækifæra til að axla ábyrgð, sem og þegar um framgang eða tilfærslu í störfum er að ræða, að einstaklingum sé ekki mismunað vegna kynferðis. Sama gildir um starfs- eða vinnuhópa sem starfsfólk er skipað í.

Aðgerð:	Fara skal yfir heildarráðningar í samræmi við umsóknir. Öll störf skulu ókyngreind og þess gætt við gerð starfsauglýsinga. Í starfsauglýsingum skal vera hvatning til allra óháð kyni til að sækja um auglýst störf. Þó er heimilt að auglýsa sérstaklega eftir því kyni sem hallar á ef tilgangurinn er að stuðla að jafnari kynjaskiptingu innan starfsgreinarinnar og skal það þá koma fram í auglýsingunni.
Tímasetning:	Í ráðningarferli.
Árangursmælikvarði:	Auglýsingar starfa.
Ábyrgð:	Sveitarstjórn, sveitarstjóri og stjórnendur stofnana innan sveitarfélagsins.

Aðgerð:	Taka skal reglulega saman auglýst störf, umsækjendur og ráðningar auk samantektar á samsetningu starfsmannahópsins.
Tímasetning:	Í lok ágúst ár hvert.
Árangursmælikvarði:	Fjöldbreytileiki í starfsmannahópi
Ábyrgð:	Launafulltrúi

Aðgerð:	Teknar saman upplýsingar um hlut kynja í stjórnunar- og áhrifastöðum í sveitarfélaginu.
Tímasetning:	Október á fyrsta og þriðja ári kjörtímabils.
Árangursmælikvarði:	Hlutfall kynja í æðstu stjórnunarstöðum sveitarfélagsins skuli vera sem jafnast.
Ábyrgð:	Sveitarstjóri.

Aðgerð:	Haldið verði utan um þátttöku starfsfólks á námskeiðum, við endurmenntun og í starfs- og vinnuhópum. Greina skal hvort hallar á eitthvert kynið við nýtingu slíkra tækifæra. Komi slíkt í ljós ber að reyna eftir fremsta megni að leiðrétta það.
----------------	---



Tímasetning:	Fyrir 1. október ár hvert.
Árangursmælikvarði:	Kynjaskipting þeirra sem sækja námskeið á vegum sveitarfélagsins skal vera sem jöfnust.
Ábyrgð:	Sveitarstjóri og stjórnendur stofnana sveitarfélagsins.

Starfsskyldur og fjölskyldan:

13. gr. laga nr. 150/2020, samræming fjölskyldu- og atvinnulífs.

Fjölskylduvænt umhverfi leiðir til aukinnar starfsánægju, betri frammistöðu og minni starfsmannaveltu. Jöfn ábyrgð foreldra er afar mikilvæg og stuðlar að jöfnuði á öðrum sviðum samfélagsins. Sveitarfélagið skal leitast við að skapa starfsmönnum sínum aðstæður til að samræma kröfur atvinnu- og einkalífs eins og kostur er. Gert verði ráð fyrir að allir, óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu, njóti sveigjanleika til að sinna fjölskyldum sínum. Óheimilt er að láta fæðingar- og foreldraorlof, eða aðrar aðstæður tengdar meðgöngu og barnsburði, hafa neikvæð áhrif á ákvarðanir um framgang í starfi, endurmenntun, uppsögn, vinnuáðstæður og fleiri slíka þætti sem fram koma í 13. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Starfsfólk skal eiga kost á því að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduáðstæðna starfsfólks og þarfa atvinnulífsins, þ.m.t. skal starfsfólk eiga kost á hlutastörfum og sveigjanlegum vinnutíma eftir því sem kjarasamningar og aðstæður framast leyfa.

Aðgerð:	Að skapa starfsfólki aðstæður til að samræma kröfur atvinnu- og einkalífs til dæmis með sveigjanlegum vinnutíma og styttingu vinnutíma. Feður jafnt sem mæður eru hvattir til að nýta sér rétt til fæðingarorlofs og veikindadaga vegna veikinda barna.
Tímasetning:	1. október ár hvert.
Árangursmælikvarði:	Viðhorfskönnun starfsmanna um líðan í starfi. Greining á nýtingu á styttingu vinnutíma.
Ábyrgð:	Sveitarstjóri og stjórnendur stofnana sveitarfélagsins.

Hvers kyns ofbeldi og áreitni:

14. gr. laga nr. 150/2020, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni (150/2020).

Kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og kynbundið ofbeldi er með öllu óheimil á vinnustöðum sveitarfélagsins. Mikilvægt jafnréttismál er því að útrýma kynbundnu ofbeldi og klámvæðingu. Allt starfsfólk á rétt á því að komið sé fram við það af virðingu og að það sæti ekki kynbundinni eða kynferðislegri áreitni.

Sveitarstjórn, sveitarstjóri og yfirmenn stofnana og félagasamtaka skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og skjólstaðingar verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað, stofnun, í félagsstarfi eða skólum, í samræmi við útgefna stefnu og viðbragðsáætlun Bláskógabyggðar gegn einelti og kynferðislegu áreitni og kynbundinni áreitni og ofbeldi.

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.



Í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna eru eftirfarandi skilgreiningar:

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

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

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

Aðgerð:	Fræðsla um einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni eða kynferðislega áreitni fyrir starfsfólk. Afhenda og kynna til allra stjórnenda stofnana og sveitarstjórnar fræðslu- og leiðbeiningabækling vinnueftirlitsins um einelti og kynferðislegt ofbeldi og áreitni á vinnustöðum <i>Sættum okkur hvorki við einelti, áreitni né ofbeldi.</i>
Tímasetning:	1. febrúar ár hvert.
Árangursmælikvarði:	Samkvæmt forvarnarstefnu og viðbragðsáætlun vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og kynbundins ofbeldis.
Ábyrgð:	Sveitarstjóri

Aðgerð:	Gerð verklagsreglna um meðferð mála sem varða kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni og þær kynntar og gerðar aðgengilegar fyrir allt starfsfólk sveitarfélagsins.
Tímasetning:	1. mars 2024.
Árangursmælikvarði:	Samkvæmt forvarnarstefnu og viðbragðsáætlun vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og kynbundins ofbeldis.
Ábyrgð:	Sveitarstjóri

Sveitarfélagið sem þjónustuveitandi

Þjónusta:

30. gr. laga nr. 1502020, samþætting kynja og jafnréttissjónarmiða.

Samþættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð sveitarfélagsins. Tryggja á jafnan aðgang allra, óháð kyni, kynþætti, kynhneigð, kynvitund, kyntjáningu, kyneinkennum, þjóðernisuppruna, trú, aldri, lífskoðunum, fötlun og skertri starfsgetu, að þjónustu sveitarfélagsins.

Aðgerð:	Þjónusta sem sveitarfélagið veitir skal kyngreind og ef í ljós kemur að þjónusta virðist henta einungis einu kyni skal gerð áætlun um hvernig hægt sé að breyta þjónustunni svo hún henti öllum kynjum.
Tímasetning:	1. nóv 2024.
Ábyrgð:	Sveitarstjórn.



Aðgerð:	Gæta þarf að samþættingu kynja og jafnréttissjónarmiða við úthlutun þjónustu, aðstöðu eða annarra styrkja frá sveitarfélaginu. Setja þarf upp aðgerðabundna áætlun á hverju sviði þar sem fram kemur hvernig jafnréttis- og kynjasjónarmiða er gætt.
Tímasetning:	Við upphaf aðstöðuveitingar eða við styrkveitingu.
Ábyrgð:	Sveitarstjóri

Skólar, íþróttar-, og tómstundastarf:

10. gr. laga nr. 85/20185, bann við mismunun í skólum og á uppeldisstofnunum.

15. gr. laga nr. 150/2020, menntun og skólastarf.

14. gr. laga nr. 150/2020, kynbundið ofbeldi, kynbundið áreitni og kynferðisleg áreitni.

Í skólum sveitarfélagsins er mismunun vegna kynþáttar eða þjóðernisuppruna óheimil og skal gæta þessa í námi, kennslu, starfsháttum og daglegri umgengni við nemendur. Kennslu- og námsgögn skulu þannig úr garði gerð að ekki sé mismunað á grundvelli kynþáttar eða þjóðernisuppruna og séu ekki einstaklingum af tilteknum kynþætti eða þjóðernisuppruna til minnkunar eða lítilsvirðingar.

Allt uppeldis- og tómstundastarf, menntun og fræðsla í sveitarfélaginu skal taka mið af samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða. 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. Skólayfirvöld og stjórnendur félags- og tómstundastarfs skulu styrkja jákvæð samskipti og gagnkvæma virðingu í öllu starfi með börnum og unglingum. Skulu þau hvött til að rækta hæfileika sína og persónuþroska án hamlandi áhrifa hefðbundinna kynjaímynda. Skólayfirvöld og stjórnendur félags- og tómstundastarfs skulu vinna að því að styrkja jákvæða ímynd allra einstaklinga óháð kyni og vinna gegn skaðlegum áhrifum klámvæðingar meðal unglinga.

Sveitarstjórn, sveitarstjóri og yfirmenn stofnana og félagasamtaka skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og skjólstaðingar 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 unnið samkvæmt Stefnu og viðbragsáætlun gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi.

Aðgerð:	Skólayfirvöld skulu sjá til þess, eftir fremsta megni, að námsefni mismuni ekki vegna þjóðernis og kynþáttar og að allir nemendur fái jafnréttis- og kynjafræðslu.
Tímasetning:	20. ágúst ár hvert.
Ábyrgð:	Skólanefnd og skólastjórnendur.

Aðgerð:	Íþróttar- og tómstundastarf skal skipulagt með þarfir og hagsmuni allra íbúa sveitarfélagsins í huga, svo sem varðandi tímasetningu og aðstöðu.
----------------	---



Tímasetning:	1. september ár hvert.
Ábyrgð:	Skólanefnd, skólastjórnendur, verkefnastjóri Heilsueflandi samfélags, æskulýðsnefnd.

Aðgerð:	Sveitarstjórn skal við samningagerð við félagasamtök gæta þess að fram komi í áætlunum hvernig starfsemi þeirra muni nýtast öllum kynjum og að félagasamtökin setji sér aðgerðarbundnar áætlanir
Tímasetning:	Þegar samningar við félagasamtök eru gerðir.
Ábyrgð:	Sveitarstjórn.

Aðgerð:	Nemendur og starfsfólk sveitarfélagsins fá fræðslu um kynbundið ofbeldi, kynbunda og kynferðislega áreitni.
Tímasetning:	1. febrúar ár hvert
Ábyrgð:	Skólastjórnendur og yfirmenn stofnana.

Eftirfylgni

Sveitarstjórn samþykkir stefnuna en sveitarstjóri ber ábyrgð á að framfylgja henni í samstarfi við forstöðumenn stofnana sveitarfélagsins. Stjórnendur bera ábyrgð á að kynna jafnlaunastefnuna fyrir sínum starfsmönnum.

Unnið er að stöðugum umbótum á jafnréttisstefnu og jafnréttisáætlun sveitarfélagsins, henni fylgt eftir og brugðist við ef ástæða er til. Endurskoðun stefnunnar fer reglulega fram, ekki sjaldnar en á fjögurra ára fresti og með reglulegri yfirferð, ekki sjaldnar en einu sinni á ári í tengslum við yfirferð á jafnlaunakerfinu er tengist jafnlaunavottun. Mikilvægt er að markmið og aðgerðaráætlanir séu í samræmi við dagleg störf Bláskógabyggðar.

Jafnréttisáætlun og jafnlaunastefna Bláskógabyggðar var samþykkt í sveitarstjórn þann 27. september 2023 og gildir til loka árs 2027. Fellur þar með úr gildi jafnréttisstefna og jafnréttisáætlun sveitarfélagsins frá 16. apríl 2020.