

JAFNRÉTTISÁÆTLUN BRUNAVARNA ÁRNESSÝSLU 2024-2026



Jafnréttisáætlun Brunavarna Árnessýslu

2024 - 2026

Stefna Brunavarna Árnessýslu (BÁ) í jafnréttismálum er að vinna markvisst að því að jafna stöðu kynjanna innan vinnustaðarins. Í áætluninni eru sett upp markmið og aðgerðaráætlanir til að ná þessum markmiðum. Jafnréttisáætlunin gildir fyrir allt starfsfólk BÁ.

Jafnréttisáætlunin er sett fram samkvæmt lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna [nr.150/2020](#), og annarra laga og krafna er snúa að jafnrétti.

Markmið

BÁ leggur áherslu á jafnan rétt kynjanna til launa, stöðuveitinga, starfa og þátttöku í nefndum og störfum meðal allra starfsstéttu BÁ. Starfsfólk BÁ skal enn fremur njóta sömu tækifæra, réttinda og starfsaðstæðna óháð kynþætti, þjóðerni, trúarbrögðum eða öðrum þáttum. BÁ vinnur að undirbúningi undir jafnlaunavottun og stefnir að því að öðlast hana snemma árs 2024 skv. 7 gr. laga nr. 150/2020. Ár hvert verður unnið að viðhaldsvottun og þriðja hvert ár endurvottun.

Eftifarandi eru markmið BÁ:

- Starfsfólk skal njóta sömu launa og kjara fyrir sambærileg eða jafnverðmæt störf, óháð kyni
- Starf sem laust er til umsóknar skal standa öllum opið, óháð kyni
- Lögð er áhersla á að starfsþjálfun og endurmenntun standi öllu starfsfólki til boða, óháð kyni.
- Lögð er áhersla á að starfsfólk geti samræmt vinnutíma og fjölskyldulíf eins og kostur er.
- Starfsfólk skal auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna brýnna fjölskylduaðstæðna
- Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni er ekki liðin á vinnustaðnum.

XK TK

Launajafnrétti

Í 6. grein laga nr. 150/2020 segir: „Konum, körlum og fólk 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 launaákvörðun ekki fela í sér kynamismunun. Starfsfólk skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kýs að gera svo“.

Markmið:

Starfsfólk skal njóta sömu launa og kjara fyrir sambærileg eða jafn verðmæt störf, óháð kyni

Aðgerð	Árangursmælikvarði	Ábyrgð/verklok
Störf eru flokkuð eftir verðmæti Launagreining gerð a.m.k. árlega. Aðgerðarlisti settur upp eftir launagreiningu og óútskýrður mismunur leiðréttur. Öðlast jafnlaunavottun og viðhalda ár hvert skv. 7 gr laga nr. 150/2020	Fylgni milli starfaflokkunar og þeirra launa sem greidd eru, skýringarhlutfall (R2) verði ekki lægri en 95%. Óútskýrður kynbundinn launamunur verði enginn og heildarfrávik ekki meiri en 3%	Slökkviliðsstjóri Janúar ár hvert Fyrsta ársfjórðung árlega

Ráðningar / Laus störf

Í 12. grein laga nr. 150/2020 segir: „Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum, körlum og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá, sbr. þó 2. mgr. 16. gr.“ Í þeirri grein segir „þó teljast sértækar aðgerðir ekki ganga gegn lögum þessum. Sama á við ef gild rök mæla með því að ráða til starfa einstakling af ákveðnu kyni vegna hlutlægra þátta er tengjast starfinu.“

Markmið:

Starf sem laust er til umsóknar skal standa öllum opið, óháð kyni

Aðgerð	Árangursmælikvarði	Ábyrgð/verklok
Þegar ráðið er í störf sé horft til þess kyns sem hallar á ef um jafn hæfa einstaklinga er að ræða og brugðist við ef tilefni er til.	Farið yfir heildarráðningar í samræmi við umsóknir	Slökkviliðsstjóri Janúar ár hvert

þjk

þjk

Starfsþjálfun og endurmenntun

Í 12. grein laga nr. 150/2020 segir: „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.“

Markmið:

Lögð er áhersla á að starfsþjálfun og endurmenntun standi öllu starfsfólki til boða, óháð kyni.

Aðgerð	Árangursmælikvarði	Ábyrgð/verklok
Fylgst verður með að ekki halli á hópa þegar kemur að endurmenntun og námskeiðum. Tekið saman þátttaka og ef hallar á einhvern hóp verður sá hópur hvattur sérstaklega til þáttöku.	Hlutfallsleg bæting ef hallar á einhvern hóp starfsfólks	Slökkviliðsstjóri Janúar ár hvert

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Í 13. grein laga nr. 150/2020 segir: „Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera starfsfólki kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu, óháð kyni. Ráðstafanir þær skulu m.a. miða að því að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsfólks og þarfa atvinnulífs, þ.m.t. að starfsfólki sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna brýnna fjölskylduaðstæðna.“

Markmið:

Lögð er áhersla á að starfsfólk geti samræmt vinnutíma og fjölskyldulíf eins og kostur er.

Aðgerð	Árangursmælikvarði	Ábyrgð/verklok
Vinnufyrirkomulag liggi fyrir með góðum fyrirvara vegna áherslu á að samhæfa fjölskyldulíf og vinnutíma.	Viðhorf starfsfólks kannað	Slökkviliðsstjóri Janúar ár hvert

+1.K
22

Markmið:

Starfsfólki skal auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna brýnna fjölskylduaðstæðna.

Aðgerð	Árangursmælikvarði	Ábyrgð/verklok
Kynna fyrir starfsfólki og sérstaklega verðandi foreldrum, réttindi og skyldur sem það hefur gagnvart vinnustaðnum. Ef um mismun er að ræða eru foreldrar hvattir til að nýta réttindi sín. Auk þess verður kynntur veikindaréttur vegna barna.	Upplifun starfsfólks könnuð. Kannað hvort mismunur sé á kynjum er varðar töku orlofs eða nýtingu veikindaréttar s.s. vegna barna.	Slökkviliðsstjóri Janúar ár hvert

Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni

Í 14. grein laga nr. 150/2020 segir: „Atvinnurekendur og yfirmenn stofnana, félagasamtaka og íþróttu- og æskulýðsfélaga skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og notendur þjónustu verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað, í stofnun, félagsstarfi eða skólum“.

Markmið:

Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni eða kynferðisleg áreitni er ekki liðin á vinnustaðnum.

Aðgerð	Árangursmælikvarði	Ábyrgð/verklok
Fræðsla um forvarnir gegn einelti, kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni fyrir starfsfólk Kynning á viðbragðsáætlun	Starfsmannakönnun gerð um upplifun starfsfólks Sannreynnt hvort yfirferð hafi farið fram.	Slökkviliðsstjóri Yfirferð á forvarnarstefnu og viðbragðsáætlun fyrsta ársfjórðung ár hvert

SK
hl.K

Ágreiningsmál

Ef upp kemur ágreiningur vegna jafnréttismála þá er hægt að vísa honum til slökkviliðsstjóra eða varaslökkviliðsstjóra.

Endurskoðun jafnréttisáætlunar BÁ

Unnið verður að stöðugum umbótum á stefnunni, henni fylgt eftir og brugðist við ef ástæða er til. Endurskoðun stefnunnar fer reglulega fram, 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 daglegt starf BÁ. Jafnréttisáætlun BÁ gildir frá 1. janúar 2024 til lok árs 2026.

Samþykkt af slökkviliðsstjóra 12. desember 2023


Pétur Pétursson

Samþykkt af stjórn BÁ 12. desember 2023



Helgi Kjartansson

Formaður stjórnar BÁ

Samþykkt af Jafnréttisstofu 11.desember 2023

Jafnréttisáætlun BÁ var kynnt starfsfólki dag: 21/12 '23