

JAFNRÉTTISÁÆTLUN RANGÁRÞINGS EYSTRÁ 2022-2026



Jafnréttisráð Rangárþings eystra

Um jafnréttisstefnu Rangárbings eystra	1
Stjórnun jafnréttismála Rangárbings eystra	2
Launajafnrétti og laus störf.	3
Starfsþjálfun og endurmenntun.....	4
Menntun og skólastarf.....	5
Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs.....	6
Kynbundið ofbeldi, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og einelti.....	7
Fjölmennningarlegt jafnrétti	8
Jafnrétti fatlaðs fólks	9
Eftirfylgni	10
Framkvæmdaráætlun jafnréttisáætlunar Rangárbings eystra	11

Um jafnréttisstefnu Rangárþings eystra

Jafnréttisáætlun Rangárþings eystra byggir á lögum um jafna stöðu allra kynja nr. 150/2020. Samkvæmt lögunum ber öllum fyrirtækjum og stofnunum þar sem starfa 25 manns eða fleiri að útbúa jafnréttisáætlun. Jafnréttisstefna Rangárþings eystra er unnin út frá ákvæðum í 13. gr. laga nr. 151/2020.

“Sveitarstjórnir skulu að afloknum sveitarstjórnarkosningum sjá til þess að innan hvers sveitarfélags verði gerð áætlun fyrir nýtt kjörtímabil um markmið og aðgerðir til að koma í veg fyrir mismunun, sbr. lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, lög um jafna meðferð á vinnumarkaði og lög um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna, þar sem m.a. komi fram hvernig unnið skuli að kynja- og jafnréttissjónarmiðum á öllum sviðum. Áætlunin skal taka til markmiða og aðgerða til að stuðla að jafnrétti og jafnri meðferð við ráðstöfun fjármagns, í þjónustu sveitarfélagsins og starfsmannamálum, m.a. hvernig starfsfólki skuli tryggð þau réttindi sem kveðið er á um í 6.–14. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Hún skal lögð fram til samþykktar í viðkomandi sveitarstjórn eigi síðar en ári eftir sveitarstjórnarkosningar, framvinda hennar rædd árlega í sveitarstjórn eftir það og hún endurskoðuð eftir þörfum. Sveitarstjórn skal fela Jafnréttisráði eða annarri fastanefnd sveitarfélags að fara með jafnréttismál sveitarfélagsins og hafa, með stuðningi starfsfólks, umsjón með undirbúningi áætlunar og framkvæmd hennar. Sveitarstjórn er jafnframt skylt að gera jafnréttisáætlun eða samþætta jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína skv. 5. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Jafnréttisstofa hefur eftirlit með framkvæmd þessa ákvæðis og veitir sveitarfélögum stuðning við framkvæmd þess.” 13.gr. laga nr. 151/2020.

Markmið laganna er að koma í veg fyrir mismunun á grundvelli kyns og koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kynjanna á öllum sviðum samfélagsins. Allt fólk skal eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni. Með *kyni* er átt við konur, karla og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá nema annars sé sérstaklega getið. Jafn réttur allra kynja er varinn í Stjórnarskrá Íslands og fjölmörgum mannréttindasáttmálum sem Ísland hefur undirritað og er fullgildur aðili að. Jafnréttisáætlun þessi nær yfir starfsemi Rangárþings eystra, allt starfsfólk, stjórnkerfi og þjónustu. Rangárþing eystra leggur metnað sinn í að tryggja það að öll kyn njóti jafnra áhrifa, tækifæra og virðingar og gerir þá kröfu til kjörinna fulltrúa, fulltrúa í nefndum og starfshópum, stjórnenda og annarra starfsmanna hjá sveitarfélaginu að þeir taki mið af áætlun þessari í störfum sínum fyrir sveitarfélagið. Jafnréttisáætlunin skal vel kynnt og einnig skal hún vera aðgengileg öllum á heimasíðu sveitarfélagsins svo að öllum sé kunnugt um stefnu og markmið áætlunarinnar.

Stjórnun jafnréttismála Rangárþings eystra

Jafnréttismál falla undir Jafnréttisráð Rangárþings eystra, sem starfar á grundvelli 13. gr. laga um stjórnarsýslu jafnréttismála. (nr.151/2020)

Jafnréttisráð fer með stefnumótun á sviði jafnréttismála hjá Rangárþingi eystra, er ráðgefandi fyrir sveitarstjórn í málefnum er varða jafnrétti allra kynja og hefur frumkvæði að sérstökum aðgerðum til að tryggja jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Þá hefur Jafnréttisráð eftirlit með framkvæmd jafnréttisstefnu Rangárþings eystra. Jafnréttisráð getur kallað eftir upplýsingum um stöðu kynjanna innan einstakra málaflokka frá nefndum, ráðum og stofnunum sveitarfélagsins. Meti Jafnréttisráð stöðuna svo, að fengnum upplýsingum, að um mismunun milli kynja sé að ræða skal það gera athugasemd við sveitarstjórn eða viðkomandi forstöðumann. Að fenginni tillögu Jafnréttisráðs afgreiðir sveitarstjórn ár hvert starfs- og fjárhagsáætlun í jafnréttismálum á grundvelli fjárhagsramma sem sveitarstjórn úthlutar. Rangárþing eystra vill vera til fyrirmyndar á sviði jafnréttismála og hvetur stjórnendur, starfsmenn og aðra íbúa sveitarfélagsins til að gera slíkt hið sama. Það skilar sér til allra í aukinni lífshamingju.

MARKMIÐ

Rangárþing eystra leggur áherslu á að hlutfall kynjanna sé sem jafnast og fari ekki undir 40%, sbr. 28. gr. laga nr.150/2020. Þetta á einnig við um félög og fyrirtæki sem Rangárþing eystra er aðaleigandi að og félög sem hafa fasta styrktarsamninga við sveitarfélagið.

AÐGERÐIR

Kynjahlutfall skal kanna árlega í stjórnnum, ráðum og nefndum og ábendingum um úrbætur komið til sveitarstjórnar.

ÁBYRGÐ

Jafnréttisráð

TÍMARAMMI

Mars 2023 og svo árlega eftir það.

Launajafnrétti og laus störf.

“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 launum í lögum þessum er átt við almennt endurgjald fyrir störf og/eða hvers konar frekari þóknun, bein og óbein, hvort heldur er með hlunnindagreiðslum eða með öðrum hætti sem atvinnurekandi greiðir starfsmanni sínum fyrir vinnu hans. „Laun ásamt lífeyris-, orlofs- og veikindaréttindum og hvers konar öðrum starfskjörum eða réttindum sem metin verða til fjár. 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 kynjamismunun. Starfsfólki skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kys að gera svo”. 6. gr. laga nr.150/2020. „Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá.” 1.mgr, 12.gr. laga nr 150/2020.

„Fyrirtæki eða stofnun þar sem 25 eða fleiri starfa að jafnaði á ársgrundvelli skal öðlast jafnlaunavottun að undangenginni úttekt vottunaraðila á jafnlaunakerfi fyrirtækisins eða stofnunarinnar sem staðfestir að jafnlaunakerfið og framkvæmd þess uppfylli kröfur staðalsins ÍST 85:2012, sbr. 1. gr. c staðalsins. Þegar jafnlaunavottun liggur fyrir skal vottunaraðili skila Jafnréttisstofu afriti af jafnlaunavottunarskírteini ásamt skýrslu um niðurstöðu úttektar. Jafnlaunavottunina skal endurnýja á þriggja ára fresti. Vottunaraðili skal jafnframt tilkynna Jafnréttisstofu um það ef úttekt leiðir ekki til jafnlaunavottunar og greina frá ástæðum þess með framlagningu skýrslu um niðurstöðu úttektar.” 7. gr. laga nr, 150/2020

Launajafnrétti og laus störf.

“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 launum í lögum þessum er átt við almennt endurgjald fyrir störf og/eða hvers konar frekari þóknun, bein og óbein, hvort heldur er með hlunnindagreiðslum eða með öðrum hætti sem atvinnurekandi greiðir starfsmanni sínum fyrir vinnu hans. „Laun ásamt lífeyris-, orlofs- og veikindaréttindum og hvers konar öðrum starfskjörum eða réttindum sem metin verða til fjár. 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 kynjamismunun. Starfsfólki skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kys að gera svo”. 6. gr. laga nr.150/2020. „Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá.” 1.mgr, 12.gr. laga nr 150/2020.

„Fyrirtæki eða stofnun þar sem 25 eða fleiri starfa að jafnaði á ársgrundvelli skal öðlast jafnlaunavottun að undangenginni úttekt vottunaraðila á jafnlaunakerfi fyrirtækisins eða stofnunarinnar sem staðfestir að jafnlaunakerfið og framkvæmd þess uppfylli kröfur staðalsins

ÍST 85:2012, sbr. 1. gr. c staðalsins. Þegar jafnlaunavottun liggur fyrir skal vottunaraðili skila Jafnréttisstofu afriti af jafnlaunavottunarskírteini ásamt skýrslu um niðurstöðu úttektar. Jafnlaunavottunina skal endurnýja á þriggja ára fresti. Vottunaraðili skal jafnframt tilkynna Jafnréttisstofu um það ef úttekt leiðir ekki til jafnlaunavottunar og greina frá ástæðum þess með framlagningu skýrslu um niðurstöðu úttektar.” 7. gr. laga nr 150/2020

ÁBYRGÐ

Starfsmannahald, deildarstjórar, forstöðumenn stofnana, sveitarstjórn og Jafnréttisráð.

TÍMARAMMI

Árleg greining á launum og kjörum skal fara fram í apríl. Samantekt á kynjahlutföllum skal einnig fara fram í apríl og verða þá niðurstöður kynntar deildarstjórum og forstöðumönnum þegar greiningin liggur fyrir. Unnið skal í sameiningu aðgerða ef/þegar þörf er á.

Starfsþjálfun og endurmenntun

“Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að konur, karlar og fólk með hlutlausu 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.” 2.mgr 12. gr. laga nr. 150/2020.

MARKMIÐ

Tryggja að starfsþjálfun og endurmenntun sé aðgengileg öllum kynjum.

AÐGERÐ

Það skal fara fram árleg greining á sókn allra kynja í sambærileg störf í endurmenntunarnámskeið og í starfsþjálfun. Atvinnurekendur skulu upplýsa öll kyn um þá endurmenntun og starfsþjálfun sem býðst hverju sinni.

ÁBYRGÐ

Deildarstjórar og forstöðumenn stofnana, starfsmannahald og/eða fræðslustjóri.

TÍMARAMMI

Lokið í apríl ár hvert.

Menntun og skólastarfi

“Samþættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skóla- og uppeldisstarfi, þar á meðal á frístundaheimilum og í íþrótta- og æskulýðsstarfi. Á öllum skólastigum skulu nemendur hljóta jafnréttis- og kynjafræðslu við hæfi þar sem m.a. 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 mismunað. Í náms- og starfsfræðslu og við ráðgjöf í skólum skulu nemendur hljóta fræðslu og ráðgjöf í tengslum við sömu störf, óháð kyni.” 15. gr. laga nr. 150/2020.

MARKMIÐ

Fræðsla um jafnréttismál skal fara fram á öllum skólastigum fyrir nemendur. Áhersla skal lögð á að búa öll kyn undir jafna þátttöku í samfélaginu, fjölskyldu- og atvinnulífi. Gæta skal að kynjasamþættingu í skólastarfi og íþrótta- og tómstundastarfi. Þetta á einnig við um félög sem hafa fasta styrtarsamninga við Rangárþing eystra.

AÐGERÐ

Stöðumat: Hvernig er fyrirkomulag jafnréttisfræðslu í leik- og grunnskólum, og íþrótta- og æskulýðsstarfi innan sveitarfélagsins? Skilar það einhverjum árangri og er verið að fara eftir jafnréttisáætlun sveitarfélagsins, grunnskólans og leikskólans?

ÁBYRGÐ

Skólastjórar, forstöðumaður félagsmiðstöðvar, Jafnréttisráð og fjölskyldunefnd.

TÍMARAMMI

Stöðumat á áætlun liggi fyrir á hverju hausti, í byrjun skólaárs.

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

“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..” 12 gr. laga nr. 150/2020.

MARKMIÐ

Rangárþing eystra vill leggja áherslu á fjölskylduvænt vinnuumhverfi þar sem sýnt hefur verið fram á að það leiði til aukinnar starfsánægju, bættrar frammistöðu, aukinna afkasta og minni starfsmannaveltu. Skal því koma til móts við starfsfólk eins og kostur er í sambandi við hagræðingu vinnuskipulags sem hentað getur bæði starfsmanni og starfsemi. Hvetja öll kyn til þess að nýta sér þann rétt sem þau eiga varðandi foreldra- og/eða fæðingarorlofs eða leyfi vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduaðstæðna.

AÐGERÐ

Kanna skal í árlegum starfsmannaviðtölum afstöðu starfsfólks til þeirra valkosta sem nú þegar eru í boði. Starfsmenn eru hvattir til þess að skipuleggja tímanlega töku fæðingarorlofs eða foreldraorlofs, ef þess er kostur, og koma með tillögur að breyttum vinnutíma ef þörf er á.

ÁBYRGÐ

Skrifstofustjóri og forstöðumenn sveitarfélagsins.

Kynbundið ofbeldi, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og einelti

“Atvinnurekendur og yfirmenn stofnana, félagasamtaka og íþrótta- 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. 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.” 14. gr. laga nr. 150/2020.

Kynferðislegt/kynbundið áreiti/ofbeldi líðst ekki á vinnustöðum Rangárbings eystra. Verði einhver fyrir slíkri framkomu er sá hinn sami hvattur til að tilkynna það til síns yfirmanns, trúnaðarmanns eða Jafnréttisráðs. Komi slík tilkynning, ber viðkomandi að binda endi á ofbeldið í samráði við yfirmenn stjórnsýslunnar.

MARKMIÐ

Grípa skal til ráðstafana til þess að koma í veg fyrir kynbundið ofbeldi/áreitni eða kynferðislega áreitni á vinnustað, stofnun, félagsstarfi eða í skólum. Gæta þarf þess að einstaklingar sem verða fyrir slíkri áreitni viti hvert þeir eigi að snúa sér.

AÐGERÐ

Starfsmenn sveitarfélagsins fái fræðslu um hvað felst í kynbundinni áreitni/ofbeldi eða kynferðislegri áreitni/einelti og hvert beri að leita ef slíkt kemur upp.

ÁBYRGÐ

Sveitarstjóri/oddviti, deildarstjórar, forstöðumenn og Jafnréttisráð.

TÍMARAMMI

Mars ár hvert fari fram fræðsla til stjórnenda um kynferðislegt og/eða kynbundið áreiti/ ofbeldi.

Fjölmenningarlegt jafnrétti

„Bein og óbein mismunur vegna kynþáttar, litarháttar, þjóðernisuppruna, trúarbragða eða lífsskoðana, fötlunar, aldurs, kynhneigðar eða kynvitundar er óheimil.“ 7. gr. laga nr. 86/2018.

„Vinnuveitandi skal tryggja að vinnuskilyrði og aðbúnaður á vinnustað séu með þeim hætti að allir starfsmenn, án tillits til kynþáttar, þjóðernis, trúarbragða eða annarra þátta, njóti jafnræðis.“ 8 gr. laga nr. 86/2018.

„Réttindi þau og frelsi, sem lýst er í samningi þessum, skulu tryggð án nokkurs manngreinarálits, svo sem vegna kynferðis, kynþáttar, litarháttar, tungu, trúarbragða, stjórnmála- eða annarra skoðana, þjóðernis eða þjóðfélagsstöðu, tengsla við þjóðernisminnihluta, eigna, uppruna eða annarrar stöðu.“ 14. gr. laga nr. 62/1994 (Mannréttindasáttmáli Evrópu)

Rangárþing eystra er fjölmenningarlegt samfélag þar sem innflytjendur er sístækkandi hópur. Mikilvægt er að leggja áherslu á að mismuna ekki fólki eftir þjóðerni þegar ráðið er í ný störf og hlúa að og aðstoða starfsfólk af erlendum uppruna við að aðlagast í starfi.

MARKMIÐ

Tryggja skal að starfsfólk, sama hver uppruni þess er, njóti sömu réttinda og annað starfsfólk. Hvetja skal starfsfólk sem ekki hefur íslensku að móðurmáli til að sækja íslenskunámskeið og aðstoða það við að afla sér upplýsinga sem nýst geta vel í starfi t.d. til starfs- og endurmenntunar.

AÐGERÐ

Kanna skal í árlegum starfsmannaviðtölum hvort starfsfólk af erlendum uppruna þekki til þeirrar fræðslu og úrræða sem sveitarfélagið býður upp á fyrir starfsfólk af erlendum uppruna. Starfsmenn eru hvattir til að kynna sér það starf og viðburði sem Fjölmenningarráð Rangárþings eystra býður upp á.

ÁBYRGÐ

Skrifstofustjóri og forstöðumenn sveitarfélagsins.

Jafnrétti fatlaðs fólks

„Bein og óbein mismunur vegna kynþáttar, litarháttar, þjóðernisuppruna, trúarbragða eða lífsskoðana, fötlunar, aldurs, kynhneigðar eða kynvitundar er óheimil.“ 7. gr. laga nr. 86/2018.

„Markmiðið með samningi þessum er að efla, verja og tryggja að allt fatlað fólk njóti til fulls og til jafns við aðra allra mannréttinda og grundvallarfrelsis og að efla virðingu fyrir eðlislægri reisn þess.“ 1 gr. *Samningur Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks*

„Áætlað er að um 10% mannkyns teljist til fatlaðs fólks og því er um að ræða stærsta minnihlutahóp heims. Litið hefur verið á málefni fatlaðs fólks sem viðfangsefni velferðar- og heilbrigðiskerfa en ekki sem mannréttindi einstaklinga. Ástæða fyrir tilurð alþjóðlegs mannréttindasáttmála um réttindi fatlaðs fólks er sú staðreynd að þrátt fyrir að fatlað fólk eigi sömu mannréttindi og aðrir þá er því oft ekki gert kleift að nýta sér réttindi sín.“ (*Samningur Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks*).

Rangárþing eystra leggur áherslu á að virða öll mannréttindi íbúa sinna. Mikilvægt er að tryggja gott aðgengi íbúa sem búa við fötlun að stofnunum sveitarfélagsins og sýna með því gott fordæmi fyrir önnur fyrirtæki og stofnanir. Aðstoða þarf og upplýsa þá íbúa sveitarfélagsins sem búa við fötlun um þau réttindi og þá þjónustu sem sveitarfélagið veitir. Tryggja þarf að fatlað fólk hafi jöfn tækifæri á við ófatlað fólk.

MARKMIÐ

Tryggja þarf að starfsfólk, sama hver staða þess er, njóti sömu réttinda og annað starfsfólk. Hvetja skal starfsfólk sem glímur við fötlun til að kynna sér þau réttindi sem það á rétt á og aðstoða það við að afla sér upplýsinga sem nýst geta vel í starfi. Einnig er mikilvægt að skapa vinnuumhverfi sem hæfir einstaklingum með fötlun.

AÐGERÐ

Kanna skal í árlegum starfsmannaviðtölum hvort starfsfólk með fatlanir þekki til þeirra réttinda sem það hefur en einnig að fá álit þess á hvað betur megi fara.

ÁBYRGÐ

Skrifstofustjóri og forstöðumenn sveitarfélagsins.

Eftirfylgni

Mikilvægt er að verkefnum jafnréttisáætlunarinnar sé fylgt eftir. Fara skal yfir niðurstöður allra verkefnanna árlega með framkvæmdastjóra, framkvæmdaraðilum og helstu stjórnendum. Einnig telur Jafnréttisráð Rangárbings eystra nauðsynlegt að kynna fyrir starfsfólki það sem hefur tekist vel og ekki síður er gagnlegt að kynna vel á hvaða sviðum vinnustaðurinn þarf að bæta sig. Ef slíkar leiðir eru farnar verður áætlunin að lifandi plaggi sem talað er um og líklegra er að hún skili raunverulegum árangri. Sveitarstjórn skal að afloknum sveitarstjórnarkosningum sjá til þess að gerð verði jafnréttisáætlun fyrir nýtt kjörtímabil skv. 13 gr. laga nr. 151/2020.

Framkvæmdaráætlun jafnréttisáætlunar Rangárþings eystra

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Endurskoðun jafnréttisáætlunar Rangárþings eystra	Jafnréttisráð	Fyrir lok október 2022
Kanna kynjahlutfall í stjórnnum, ráðum og nefndum á vegum sveitarfélagsins og í sveitarfélaginu og ábendingum um úrbætur komið til sveitarstjórnar.	Jafnréttisráð	Fyrir lok mars árlega
Kanna kynjahlutfall í félögum og fyrirtækjum sem Rangárþing eystra er aðaleigandi að og í félögum sem hafa fasta styrktarsamninga við sveitarfélagið.	Jafnréttisráð	Lok apríl árlega
Greining á launum og fríðindum starfsmanna ásamt tölfraðilegri samantekt í samráði við Jafnréttisstofu.	Starfsmannahald, deildarstjórar, forstöðumenn stofnana, sveitarstjórn og Jafnréttisráð.	Lok apríl árlega
Jafnlaunavottun. Hafin verður vinna við að jafnlaunavotta sveitarfélagið samkv. 7. gr. laga nr. 150/2020	Forstöðumenn og launafulltrúi sveitarfélagsins	Árleg úttekt
Greining á sókn kvenna og karla í sambærilegum störfum í endurmenntunarnámskeið og í starfsþjálfun.	Deildarstjórar og forstöðumenn stofnana, starfsmannahald og/eða fræðslustjóri.	Lok apríl árlega
Fræðsla um jafnréttismál á öllum skólastigum fyrir nemendur.	Skólastjórar, jafnréttisráð og fjölskyldunefnd.	Stöðumat á áætlun liggi fyrir á hverju hausti, í byrjun skólaárs
Kanna afstöðu starfsfólks í árlegum starfsmannaviðtölum til þeirra valkosta sem nú þegar eru í boði. Starfsmenn eru hvattir til þess að skipuleggja tímanlega töku fæðingarorlofs eða foreldraorlofs, ef þess er kostur, og koma með tillögur að breyttum vinnutíma ef þörf er á.	Skrifstofustjóri og forstöðumenn	Árlega

Starfsmenn sveitarfélagsins fá fræðslu um hvað felst í kynbundinni áreitni/ofbeldi eða kynferðislegri áreitni/einelti og hvert beri að leita ef slíkt kemur upp.	Sveitarstjóri/oddviti, deildarstjórar, forstöðumenn og Jafnréttisráð.	Nóvember 2022 fari fram fræðsla til stjórnenda um kynferðislegt og/eða kynbundið áreitni/ ofbeldi.
Jafnréttisvika	Jafnréttisráð, forstöðumenn stofnana	Árlegur viðburður í nóvember þar sem kastljósið verður sett á jafnrétti á margvíslegum hætti.
Eftirfylgni með jafnréttisáætlanir í öðrum stofnunum	Forstöðumenn, Jafnréttisráð.	Árlegt uppgjör í nóvember