

Jafnréttisstefna Garðabæjar 2019-2022

Inngangur

Í kjölfar sveitarstjórnarkosninga árið 2018 heyrja jafnréttismál undir fjölskylduráð Garðabæjar. Jafnréttisstefna er lögð fram til fjögurra ára í senn og var síðast lögð fram sem áætlun 2015.

Fjölskylduráð Garðabæjar hefur umsjón með mótun jafnréttisstefnu Garðabæjar og er framkvæmd hennar samvinnuverkefni sviða bæjarins. Tilgangurinn með setningu jafnréttisstefnu er að skoða og endurmeta aðstæður á hverjum vinnustað og ryðja úr vegi þeim hindrunum sem geta verið á vegi bæði kvenna og karla sem og þeirra sem skilgreina kyn sitt með hlutlausum eða öðrum hætti. Er jafnréttisstefna unnin á grundvelli 12. gr. og 18. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 (jafnréttislög) þar sem fram kemur að sveitarfélög með 25 starfsmenn eða fleiri skulu setja sér aðgerðabundnar jafnréttisáætlanir/stefnu þar sem fram kemur hvernig starfsmönnum eru tryggð réttindi. Lögð er áhersla á að öll svið og stofnanir Garðabæjar framfylgi jafnréttisstefnunni með markvissum hætti og í samræmi við tilgreindar aðgerðir. Þannig eru fyrir hendi verklag og ferlar hjá sveitarfélaginu sem taki á þeim málum sem fram koma í jafnréttisstefnu svo tryggt sé að réttindi starfsmanna og þjónustuþega samkvæmt stefnunni séu auðsækjanleg og vinnulag skýrt.

Jafnréttisstefna Garðabæjar 2019-2022 byggir á gildum sveitarfélagsins *jákvæðni, fagmennska og áreiðanleiki* og þeim gildum sem löggjafinn hefur sett m.a. með vísan til 2. mgr. 12. gr. jafnréttislaga og jafnræðisreglu 65. gr. stjórnarskrárinnar sem hljóðar svo: „*Allir skulu vera jafnir fyrir lögum og njóta mannréttinda án tillits til kynferðis, trúarbragða, skoðana, þjóðernisuppruna, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ætternis og stöðu að öðru leyti. Konur og karlar skulu njóta jafns réttar í hvívetna.*”

Jafnréttisstefnan byggir jafnframt á lögum um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna nr. 85/2018 og lögum um jafna meðferð á vinnumarkaði nr. 86/2018. Samkvæmt 1. gr. laga um jafna meðferð á vinnumarkaði þá gilda lögin um „*jafna meðferð einstaklinga á vinnumarkaði óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu, svo sem hvað varðar:*

- a. *aðgengi að störfum, sjálfstæðri atvinnustarfsemi eða starfsgreinum, þ.m.t. við ráðningar og framgang í starfi,*
- b. *aðgengi að náms- og starfsráðgjöf, starfsmenntun og starfsþjálfun,*
- c. *ákvarðanir í tengslum við laun, önnur starfskjör og uppsagnir og*
- d. *þátttöku í samtökum launafólks eða atvinnurekenda, þ.m.t. þau hlunnindi sem þau veita félagsmönnum.*“

Jafnréttisstefna Garðabæjar tekur mið af yfirstandandi innleiðingu á heimsmarkmiðum Sameinuðu þjóðanna og af öðrum þeim sáttmálum sem Ísland er aðili að, t.a.m. barnasáttmála Sameinuðu þjóðanna og samningi Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks. Að auki er

tekið mið af Evrópusáttmála um jafna stöðu kvenna og karla í sveitarfélögum og héruðum en undirritun hans er nú í burðarliðnum hjá Garðabæ.

Markmið jafnréttisstefnu Garðabæjar ættu að vera höfð að leiðarljósi þegar mótaðar eru stefnur í öðrum málaflokkum Garðabæjar.

I. Markmið

Markmið jafnréttisstefnu Garðabæjar er að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum fyrir einstaklinga á öllum sviðum samfélagsins. Með því að stuðla að jafnrétti kynjanna er lagður grunnur að velferð einstaklinga, fjölskyldna, atvinnulífs og samfélagsins alls. Enda byggir lýðræðislegt samfélag á þeim grunni að allir skuli vera jafnir fyrir lögum og njóta réttinda óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, efnahagi, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu.

II. Framkvæmd og umfang

Jafnréttisstefna Garðabæjar er þríþætt; hún tekur í fyrsta lagi til stjórnkerfis Garðabæjar, í öðru lagi til Garðabæjar sem vinnustaðar og í þriðja lagi til starfsemi og þjónustu við íbúana sem stofnanir bæjarins veita. Jafnréttisstefnunni fylgir framkvæmdaáætlun til næstu fjögurra ára þar sem tilgreind eru m.a. markmið og ábyrgðaraðili hvers verkefnis og tímarammi. Einstakir liðir eru settir fram með fyrirvara um fjárhagsáætlun hvers árs.

1. Stjórnkerfi Garðabæjar

Um störf stjórnkerfis Garðabæjar fer eftir sveitarstjórnarlögum en þar segir m.a. í 2. mgr. 7.gr.: „Sveitarfélög skulu vinna að sameiginlegum velferðarmálum íbúanna eftir því sem fært þykir á hverjum tíma“. Um verkefni sem sveitarfélögum eru falin, ýmist sem skylda eða heimild, er fjallað í ýmsum lögum, m.a. jafnréttislögum. Ber stjórnkerfi Garðabæjar að fara að lögum sem gilda um starfsemi þess við störf sín.

1.1. Fjölskylduráð

Fjölskylduráð Garðabæjar fer með störf jafnréttisnefndar samkvæmt 12. gr. jafnréttislaga, samþykkt um stjórn Garðabæjar nr. 773/2013, sbr. 1. tl., C-liðar 1. gr. samþykktar nr. 1183/2018 og sbr. 38. gr. sveitarstjórnarlaga nr. 138/2011 (sveitarstjórnarlög).

Helstu verkefni á sviði jafnréttismála sem heyra undir ráðið eru:

- Að kanna og stuðla að jafnri stöðu kynjanna hjá stofnunum bæjarins.
- Að stuðla að undirritun Evrópusáttmálans um jafna stöðu kvenna og karla í sveitarfélögum og héruðum.
- Að afla upplýsinga um jafnréttismál, m.a. með því að safna gögnum, sækja fundi, ráðstefnur og námskeið er varða jafnréttismál og miðla þeim áfram.
- Að nýta kyngreind gögn um starfsemi og þjónustu Garðabæjar eftir því sem við á.

- Að hafa samstarf við Jafnréttisstofu og þá aðila sem getið er um í þessari jafnréttisstefnu.
- Að afhenda Jafnréttisstofu annað hvert ár skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála innan viðkomandi sveitarfélags sbr. 12.gr. jafnréttislaga og 5. gr. laga um jafna meðferð á vinnumarkaði.

Meðal annarra verkefna sem ráðið mun skoða eru:

- Að veita reglulega stofnun eða fyrirtæki í Garðabæ viðurkenningu fyrir öflugt starf á sviði jafnréttismála ef ástæða þykir til, m.a. með því að kalla eftir tilnefningum og upplýsingum frá fyrirtækjum og stofnunum um hvernig unnið sé að því að tryggja jafnrétti á vinnustöðum.
- Að skoða leiðir til að stuðla frekar að auknum fjölbreytileika og þátttöku ólíkra hópa í starfi á vegum Garðabæjar.

1.2 Nefndir og ráð Garðabæjar

Við skipan í nefndir, ráð og stjórnir á vegum Garðabæjar, skal leitast við að jafna stöðu kynjanna í samræmi við 2. tl. 1. mgr. 44. gr. sveitarstjórnarlaga þar sem mælt er fyrir um kynjakvóta og að gætt sé að lögum um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna.

Ráð og nefndir bæjarins skulu hafa jafnréttissjónarmið að leiðarljósi í störfum sínum og leitast við að flétta jafnréttismálin inn í starfsemi sína eftir því sem kostur er. Skal það markmið haft að leiðarljósi að stuðla að jafnri stöðu kynjanna í bæjarfélaginu og stuðla að því að allir einstaklingar skuli eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þróa hæfileika sína. Við gagnaöflun og annan undirbúning stjórnvaldsákvæðana sem teknar eru af nefndum og ráðum hjá Garðabæ, sem áhrif geta haft á stöðu kynjanna skal leitast við að taka mið af þörfum og viðhorfum allra óháð kyni.

1.3 Greining á tölfræðiupplýsingum

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.

1.4 Kynjasamþætting

Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða eða kynjasamþætting er aðferð sem beitt er við innleiðingu jafnréttissjónarmiða inn í almenna starfsemi stofnunar eða fyrirtækis með því að „að skipuleggja, bæta, þróa og leggja mat á stefnumótunarferli þannig að sjónarhorn kynjajafnréttis sé á öllum sviðum fléttað inn í stefnumótun og ákvarðanir þeirra sem alla jafna taka þátt í stefnumótun í samfélaginu.“ sbr. 2. gr. jafnréttislaga. Kynjasamþætting er því aðferð sem notuð er til að ná fram jafnrétti í daglegu starfi. Kynjasamþættingar skal gætt eftir því sem kostur er við alla stefnumótun og áætlanagerð sem gerð er á vegum Garðabæjar og stofnana þess, þ.m.t. við fjárhags- og starfsáætlun.

2. Garðabær sem atvinnurekandi

Með vísan til 24. gr. jafnréttislaga mun Garðabær sem atvinnurekandi gera ráðstafanir til að gera starfsmönnum kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu óháð kyni meðal annars með aukningu sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma og að auðvelda komu aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduaðstæðna.

Garðabær skal sem atvinnurekandi vinna gegn launamisrétti og annarri mismunun á grundvelli kyns á vinnumarkaði sbr. jafnréttislög. Garðabær líður ekki undir neinum kringumstæðum; einelti, mismunun, ofbeldi eða kynbundna eða kynferðislega áreitni. Er stefna Garðabæjar sem atvinnurekanda í jafnréttismiðuðu sveitarfélagi nánar lýst í eftirfarandi undirköflum.

2.1 Atvinnuauglýsingar

Störf sem laus eru til umsóknar skulu standa öllum opin óháð kyni. Í öllum atvinnuauglýsinum frá Garðabæ skulu áhugasamir einstaklingar, óháð kyni, hvattir til að sækja um. Undantekning er þegar eðli starfsins er þannig að viðkomandi þarf að geta þjónustað t.d. karla- eða kvennaklefa.

2.2 Ráðningar

Við ráðningar starfsfólks ber að vinna sérstaklega að því að jafna stöðu kynjanna innan stofnana og stuðla að því að störf flokkist ekki í kyngreind störf.

Við ráðningu er óheimilt að mismuna kynjum á grundvelli fjölskyldustöðu eða annarra þátta þar sem ætla má að kynbundnir einkahagir hafi áhrif.

2.3 Launajafnrétti

Allir skulu njóta sömu kjara og réttinda fyrir sömu eða jafnverðmæt störf óháð kyni. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launa- og kjaraákvörðunum ekki fela í sér kynjamismunun. Garðabær hefur samþykkt jafnlaunastefnu sem felur í sér að jafnlaunakerfi Garðabæjar skuli ávallt standast lagalegar kröfur ásamt kröfum jafnlaunastaðals ÍST-85:2012 með stöðugum umbótum, eftirliti og viðbrögðum. Jafnlaunastefna og jafnlaunakerfi skal vera skjalfest í gæðahandbók, vera aðgengilegt á innri og ytri vef og endurskoðast árlega.

2.4 Starfsaðstæður, starfsþróun og sí- og endurmenntun

Við úthlutun verkefna, tilfærslur í störfum og uppsagnir skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað. Gæta skal þess að allir njóti sömu kjara og starfsaðstæðna óháð kyni. Starfsþróun, starfsþjálfun og sí- og endurmenntun skal bjóðast óháð kyni.

2.5 Einelti, mismunun, ofbeldi eða kynferðisleg og kynbundin áreitni

Einelti, mismunun, ofbeldi eða kynferðisleg og kynbundin áreitni er með öllu óheimil á vinnustöðum Garðabæjar. Stjórnendum hjá Garðabæ ber skylda samkvæmt reglugerð nr. 1009/2015 að láta slíka hegðun ekki viðgangast. Hjá Garðabæ er unnið eftir viðbragðsáætlun

vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldis og er stefnan birt á innri vef Garðabæjar.

Til að sporna við óviðeigandi hegðun og auka líkur á ánægju í starfi ber stjórnendum að framkvæma áhættumat á vinnustað sínum einu sinni á ári og í kjölfar þess að viðbragðsáætlun er virkjuð. Áhættumat skal byggja á öllum tiltækum upplýsingum þar sem m.a. er tekið tillit til andlegra og félagslegra þátta í tengslum við vinnuaðstæður á vinnustaðnum s.s. kynjahlutfalls, ólíks menningarlegs bakgrunns, aldurs og fjölda starfsmanna.

2.6 Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Garðabær leggur áherslu á að starfsmönnum sé gert mögulegt að samræma starf og fjölskylduábyrgð með sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum eða annarri vinnuhagræðingu eftir því sem við verður komið óháð kyni.

Óheimilt er að láta fæðingar- og foreldraorlof eða aðrar aðstæður tengdar meðgöngu og barnseignum hafa neikvæð áhrif á ákvarðanir um framgang í starfi.

3. Garðabær sem þjónustuaðili

Sveitarfélög gegna veigamiklu hlutverki sem veitendur þjónustu, má þar m.a. nefna menntun barna og unglinga, tómstunda- og íþróttastarf og umönnun aldraðra. Þegar sveitarfélög skipuleggja þjónustu sína við íbúana þarf sérstaklega að huga að jafnréttismálum og stöðu kynjanna á hinum ýmsu sviðum. Með því að nota aðferðafræði kynjasamþættingar má koma í veg mismunun á grundvelli kyns og tryggja betur félagslegt réttlæti í þjónustu sveitarfélagsins. Horft verður til innleiðingar heimsmarkmiða Sameinuðu þjóðanna hvað varðar þjónustu til íbúa bæjarins m.a. varðandi hönnun á umhverfi og jöfn tækifæri til ákvörðunartöku.

3.1 Skóla, íþrótt- og tómstundastarf

Skólaskrifstofa, stjórnendur grunn- og leikskóla og félagsmiðstöðvar í Garðabæ, skulu vinna að því að jafna stöðu kynjanna og veita börnum og ungmönnum hvatningu til að nýta hæfileika sína til fulls, bera virðingu hvert fyrir öðru og efla jákvæð samskipti kynjanna. Skulu þessi gildi höfð í fyrirrúmi þegar gerðir eru samningar við íþrótt- og tómstundafélög.

Í þessu skyni skal eftirfarandi haft í huga:

- a. Að fræðsla um jafnréttismál sé hluti af skólastarfinu.
- b. Að námsefni mismuni ekki kynjum, vinni gegn fordómum og hafi jafnan rétt allra hópa að leiðarljósi.
- c. Að kennsluhættir taki mið af því fjölbreytta samfélagi sem við tilheyrum.
- d. Að í náms- og starfsfræðslu verði lögð áhersla á að kynna öllum kynjum störf sem hingað til hefur verið litið á sem hefðbundin kvenna- eða karlastörf.
- e. Að sjálfstyrking verði sjálfsagður hluti námsins á öllum skólastigum.

- f. Að búa öll kyn undir ábyrgð og skyldur fjölskyldu- og atvinnulífs.
- g. Að styrkja jákvæða kynímynd barna og vinna gegn skaðlegum áhrifum klámvæðingar, kynbundinnar og kynferðislegrar áreitni.
- h. Að skipuleggja félags- og tómstundastarf með jafnrétti að leiðarljósi.
- i. Að tryggja að félagsamtök sem njóta aðstöðu, styrkja eða annarra gæða sem Garðabær lætur í té, svo sem til íþróttaiðkunar, gæti jafnréttis kynja í hvívetna.
- j. Að auka þekkingu barna á Barnasáttmála Sameinuðu þjóðanna.
- k. Að auka þekkingu barna á samningi Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks.
- l. Að tryggja að virtur sé réttur einstaklinga til þess að skilgreina kyn sitt og miða þannig að því að tryggja að kynvitund þeirra njóti viðurkenningar.

3.2 Átak gegn heimilisofbeldi

Garðabær tekur þátt í samvinnuverkefni um átak gegn heimilisofbeldi ásamt Kópavogsbæ, Hafnarfirði og lögreglunni á höfuðborgarsvæðinu samkvæmt samstarfssamningi frá árinu 2015.

Markmið samstarfsins er að auka þekkingarmiðlun og bæta verklag til að taka á þeim heimilisofbeldismálum, sem upp koma, í því skyni að tryggja öryggi íbúa á heimilum sínum, veita þolendum og gerendum betri þjónustu og bæta stöðu barna sem búa við heimilisofbeldi. Aðgerðaráætlun vegna tillagna að umbótum er unnin af fulltrúum sveitarfélaganna þriggja.

3.3 Velferð barna í Garðabæ

Verkefnið „Velferð barna í Garðabæ“ stuðlar að samvinnu allra skólastofnana, íþrótt- og tómstundafélaga og fjölskyldusviðs Garðabæjar um heildstæða stefnu er varðar jafnrétti, kynheilbrigði og velferð barna. Megininntak verkefnisins skiptist í verklag, fræðsluyfirlit og námskeið. Um er að ræða heildstætt og samræmt verklag og vinnuaðferðir vegna gruns um ofbeldi, vanrækslu eða áhættuhegðun barna, fyrir alla þá aðila sem starfa með börnum í Garðabæ.

3.4. Málefni aldraðra og fatlaðra

Unnið skal að því með markvissum hætti að tryggja fjölbreytt framboð af tómstunda- og íþróttastarfi fyrir aldraða og fatlaða. Til dæmis með samningum við frjáls félagsamtök og einstaklinga sem sérhæfa sig í þjónustu við eldri borgara og fólk með fötlun.

3.5 Umhverfi og samgöngur

Við skipulag og hönnun á íbúðabyggð, samgöngum, atvinnusvæðum og öðru bæjarlandi verði áhersla á þarfir og öryggi íbúa. Þar sem þarfir einstaklinga óháð kyni, aldri, líkamlegu atgervi og efnahag eru hafðar að leiðarljósi. Það er t.d. hægt að gera með því að gera kannanir á upplifun, öryggistilfinningu og líðan íbúa um bæjarlandið og efla samráðsvettvang þar sem leitað er eftir sjónarmiðum frá sem fjölbreyttustum hóp íbúa.

Á opnum svæðum skal horfa til öryggis og aðgengi fyrir almenning, einkum konur og börn, aldraða og fatlað fólk eins og fram kemur í heimsmarkmiði Sameinuðu þjóðanna 11.7. Þá sé hugað að aðgengi fyrir alla við skipulagningu samgangna.

III. Ábyrgð, fræðsla og ráðgjöf

Stjórnendur og starfsmenn Garðabæjar bera ábyrgð á því að gæta jafnréttis kynja innan stjórnkerfis bæjarins, á vinnustöðum hans og í þjónustu við bæjarbúa. Mikilvægt er að ríkuleg fræðsla fari fram um málefnið bæði hjá forstöðumönnum og starfsmönnum þar sem farið er yfir stefnur, ferla og verklag hjá Garðabæ í málum tengdum jafnrétti kynjanna. Forstöðumenn stofnana með 25 starfsmenn eða fleiri skulu setja sér jafnréttisáætlun/stefnu eða samþætta jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu viðkomandi stofnunar þar sem jafnframt er kveðið á um hvernig markmiðum skuli náð, sbr. III. kafla jafnréttislaga.

IV. Kynning og endurskoðun

4.1 Kynning á jafnréttisstefnu Garðabæjar 2019-2022

Jafnréttisstefnan skal vera aðgengileg fyrir íbúa Garðabæjar á vef Garðabæjar. Jafnréttisstefnan skal kynnt í öllum nefndum og ráðum Garðabæjar og meðal forstöðumanna stofnana Garðabæjar.

4.2 Endurskoðun jafnréttisstefnu.

Jafnréttisstefnan getur verið endurskoðuð af fjölskylduráði hvenær sem er, en skal hið minnsta vera endurskoðuð í upphafi hvers kjörtímabils. Við endurskoðun skal höfð hliðsjón af þróun jafnréttisumræðu og stöðu þeirra hópa sem stefnan nær til.

Samþykkt í bæjarstjórn Garðabæjar,
21. nóvember 2019.

Guðjón Erling Friðriksson,
bæjarritari