

Jafnréttisáætlun



Múlaþing

Efnisyfirlit

1	Inngangur	2
2	Múláþing sem stjórnvald.....	2
2.1	Nefndir og ráð	3
2.2	Greiningar	4
2.3	Samþætting.....	5
3	Múláþing sem vinnuveitandi.....	7
3.1	Launajafnrétti.....	7
3.2	Nýráðningar og starfsþróun	8
3.3	Fjölskylda og atvinna.....	10
3.4	Ofbeldi og áreitni	12
4	Múláþing sem þjónustuveitandi	13
4.1	Kynjasamþætting	13
4.2	Félagsþjónusta	14
4.3	Skólar, íþróttar og tómstundastarf.....	14
4.4	Ofbeldi og áreitni	18
5	Eftirfylgni og endurskoðun.....	20

1 Inngangur

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 aðgerða til að raunverulegt jafnrétti náist, en það er réttlætímál fyrir öll. Áætlun um jafnréttismál, með skýrum markmiðum og tímasettri aðgerðaáætlun, þar sem ábyrgð og eftirfylgni er tryggð, gegnir veigamiklu hlutverki þegar unnið er að jafnrétti.

Í áætluninni er tekið á hvernig unnið skal að kynja- og jafnréttissjónarmiðum á öllum sviðum í starfsemi sveitarfélagsins og koma í veg fyrir hvers kyns mismunun hvort heldur beina eða óbeina, vegna kynþáttar, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðunar, fötlunar, aldri, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna eða kyntjáningu. Tiltekin eru markmið og aðgerðir til að stuðla að jafnrétti og jafnri meðferð við ráðstöfun fjármagns, í þjónustu sveitarfélagsins og í mannauðsmálum.

Með jafnréttisáætluninni er farið að lögum nr. 150/2020, lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna (hér eftir kölluð jafnréttislög), lögum nr. 151/2020, lög um stjórnslu jafnréttismála, lögum nr. 85/2018, um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna og lögum nr. 86/2018, um jafna meðferð á vinnumarkaði og kröfum úr ÍST 85:2012 Jafnlaunastaðlinum.

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.

Múlaping sem sveitarfélag er í góðri stöðu til að vinna að jafnrétti í samfélaginu bæði vegna nálægðar við íbúana og þess þrjúþætta hlutverks sem það hefur, sem stjórnvald, sem vinnuveitandi og sem þjónustuveitandi. Virk áætlun um jafnréttismál hjá sveitarfélaginu, þar sem unnið er að jafnrétti á öllum þessum sviðum, stuðlar að réttlátara og eftirsóknarverðara samfélagi fyrir öll. Sveitarfélagið Múlaping vinnur að auki að því að verða Barnavænt sveitarfélag í samstarfi við UNICEF á Íslandi og þannig gera Barnasáttmála Sameinuðu þjóðanna að leiðarljósi í allri sinni vinnu. Barnasáttmállinn staðfestir að börn og ungmenni eru sjálfstæðir einstaklingar með fullgild réttindi óháð réttindum fullorðins fólks.

Allar deildir, svið og stofnanir sveitarfélagsins skulu taka mið af jafnréttisáætluninni.

2 Múlaping sem stjórnvald

Jafnréttismál eru á ábyrgð byggðarráðs en einnig gegnir sveitarstjórn Múlapingis mikilvægu hlutverki í vinnu að jafnréttismálum, sem fer þvert á málaflokka. Sveitarstjóri fer fyrir málaflokknum innan stjórnslunnar, titlaður jafnréttisfulltrúi, ásamt jafnréttisteymi sem heldur utan um verkefni jafnréttisætlunar. Hlutverk Jafnréttisteymis er að finna í Viðauka 1.

Öll sem koma að þessari vinnu og ákvarðanatöku þurfa að þekkja málaflokkinn og vera meðvituð um að eigin forréttindi geta blindað.

2.1 Nefndir og ráð

28.gr. Þátttaka í nefndum, ráðum og stjórnunum 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 þrjá fulltrúa er að ræða. Þetta gildir einnig um stjórnir opinberra hlutafélaga og fyrirtækja sem ríki eða sveitarfélag er aðaleigandi að.“

Markmið	Aðgerð	Vísun	Ábyrgð	Tímarammi
Að kynjahlutfall í nefndum, ráðum og stjórnunum sé sem jafnast en ekki minna en 40% þegar fleiri en þrír fulltrúar eiga í hlut.	1. Öll framboð til sveitarstjórna eru hvött til þess bréflaga að halda jöfnu kynjahlutfalli og fá fólk með fjölbreyttan bakgrunn á lista sína.		Jafnréttis-fulltrúi	Haustið fyrir kosningar.
	2. Við kosningu í nefndir, ráð og stjórnir að hlutverk kynjanna sé sem jafnast.	35.gr. Samþykktir um stjórn Múlaþings 44.gr. Sveitarstjórnarlaga nr.138/2011	Sveitar- stjórn	Alltaf þegar kosið er í ráð og nefndir.
	3. Við tilnefningu í nefndir og ráð fyrir hönd sveitarfélagsins skal tilnefna tvo einstaklinga sem ekki eru af sama kyni.	48.gr. Samþykktir um stjórn Múlaþings	Sveitar- stjórn	Alltaf þegar kosið er í ráð og nefndir.
	4. Kalla eftir rökstuðningi ef kynjahlutfallið uppfyllir ekki 28. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.	48.gr. Samþykktir um stjórn Múlaþings	Jafnréttisteymi	Þegar tilefni er til.
Að kynjahlutfall í nefndum, ráðum og stjórnunum sé sýnilegt og kynnt á heimasíðu sveitarfélagsins.	5. Taka saman upplýsingar um hlutfall kynja í nefndum, ráðum og stjórnunum. Birta upplýsingar á heimasíðu Múlaþings.		Jafnréttis-fulltrúi með aðstoð jafnréttisteymis	Lokið í apríl ár hvert.

2.2 Greiningar

29.gr. Greining á tölfraediupplýsingum (150/2020)

„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 tölfraeðivinnslu nema sérstakar ástæður, svo sem persónuverndarhagsmunir, mæli gegn því.“

Markmið	Aðgerð	Vísun	Ábyrgð	Tímarammi
Upplýsingar um stöðu kynjanna innan sveitarfélagsins séu aðgengilegar.	6. Við söfnun og úrvinnslu gagna skal kyngreina upplýsingar og birta þegar og þar sem það á við.		Jafnréttisfulltrúi, sviðsstjórar og stjórnendur	Viðvarandi
Í skýrslum og slíku eru kyngreindar upplýsingar eins og við á.	7. Sviðstjórar minntir á þá skyldu sína að safna upplýsingum og greina með tilliti til stöðu jafnréttismála a.m.k. einu sinni á ári.		Jafnréttisfulltrúi	Apríl ár hvert
	8. Kallað er eftir þeim skýrslum sem gerðar eru og þær rýndar til að kanna hvort verið sé að safna kyngreindum upplýsingum og greina þær.		Jafnréttisteymi	Viðvarandi

2.3 Samþætting

30.gr. Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða (150/2020)

„Samþættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð sem gerð er á vegum ráðuneyta og opinberra stofnana er starfa á málefnasviði þeirra. Hið sama gildir um alla ákvörðunartöku innan ráðuneyta og stofnana eftir því sem við getur átt.“

Markmið	Aðgerð	Vísun	Ábyrgð	Tímarammi
Samþætting kynja- og jafnréttissjónar-miða sé gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð.	9. Við fjárhagsáætlunargerð komi fram hvernig kynja- og jafnréttissjónarmið eru samþætt á öllum sviðum.		Jafnréttisfulltrúi, sviðsstjórar og stjórnendur.	Árlega áður en fjárhagsáætlun er samþykkt.
Kjörnir fulltrúar og stjórnendur sveitarfélagsins fá fræðslu um kynjaða fjárhagsáætlanagerð og -stefnumótun.	10. Kjörnir fulltrúar, stjórnendur og jafnréttisteymi sitja námskeið um kynjasamþættingu.		Jafnréttisfulltrúi	Innan við ári að loknum sveitarstjórnarkosningum.
Auka færni í samþættingu innan stjórnarsýslunnar.	11. Þjálfar ákveðna aðila í að rýna stefnur, áætlanir og reglur m.t.t. jafnréttissjónarmiða.		Jafnréttisteymi	Fyrir maí 2024

7. gr. Almennt (85/2018)

Hvers kyns mismunun á öllum sviðum samfélagsins, utan vinnumarkaðar, hvort heldur bein eða óbein, vegna kynþáttar, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðunar, fötlunar, aldri, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna eða kyntjáningu er óheimil, sbr. einnig lög um jafna meðferð á vinnumarkaði. Fjölbætt mismunun er einnig óheimil. Fyrirmæli um mismunun vegna kynþáttar, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðunar, fötlunar, aldri, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna eða kyntjáningu teljast einnig mismunun samkvæmt lögum þessum sem og áreitni þegar hún tengist einhverjum þeim þáttum. Ákvæði í samningi sem fela í sér mismunun vegna kynþáttar eða þjóðernisuppruna eru ógild.

Markmið	Aðgerð	Vísun	Ábyrgð	Tímarammi
Að samningar sem sveitarfélagið gerir eða er aðili að mismuni ekki.	12. Farið sé yfir með stjórnendum að rýna eigi samninga m.t.t. mismununar. Skerpt er á þessu ferli reglulega.		Jafnréttisfulltrúi	Viðvarandi
Að umfjöllun á vegum sveitarfélagsins mismuni ekki.	13. Áhersla skal lögð á að fréttáflutningur og umfjöllun á vefsíðu sveitarfélagsins taki mið af jafnréttissjónarmiðum.		Vefteymi	Alltaf.

3 Múlaping sem vinnuveitandi

Múlaping hefur í gildi mannauðsstefnu fyrir sveitarfélagið sem tekur m.a. á jafnrétti, hæfilegu vinnuálagi og starfsþróun. Einnig leggur sveitarfélagið mikla áherslu á vellíðan starfsfólks og skal vinnustaðurinn vera laus við hvers kyns ofbeldi. Með forvarnar- og viðbragðsáætlanir sem hluti af vinnuverndarstarfi, þá er skýrt verklag hvernig sveitarfélagið ætlar að taka m.a. á einelti, kynbundinni áreitni, kynferðislegri áreitni og ofbeldi (EKKO). Starfsfólki skal gert kleift að samræma fjölskyldulíf og atvinnu, en ánægt og hæft starfsfólk skiptir sköpum fyrir árangur sveitarfélagsins og stofnanir þess. Til að nýta krafta og kunnáttu alls starfsfólks til fullnustu er mikilvægt að á vinnustöðum sveitarfélagsins ríki jafnrétti og öll fái notið sín óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu.

Samkvæmt 13. gr. laga nr. 151/2020 um stjórnýslu 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 samkvæmt 7. gr. laga nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði að hvers kyns mismunun á vinnumarkaði, bein eða óbein, er óheimil og skal koma í veg fyrir mismunun vegna einhverra þeirra þátta sem um getur í 1. mgr. 1. gr. sömu laga nr. 86/2018.

3.1 Launajafnrétti

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 lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismunun. Starfsfólki skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kys svo.“

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

Múlapingi er óheimilt að mismuna starfsfólki sínu 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. Starfsfólki skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kys svo.

7.gr. Um jafnlaunavottun (150/2020)

Múlaping skal 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 kyntjáningar í tengslum við laun og önnur kjör verða stjórnendur að bregðast við.

Starfsfólki skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef þeir kjósa svo enda hefur verið talið að launaleynd ýti undir launamismunun og henni ber því að útrýma hvar sem hún kann að vera til staðar, sbr. 19. gr. jafnréttis laga.

Markmið	Aðgerð	Vísun	Ábyrgð	Tímarammi
Að fólk óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.	14. Launagreiðing þar sem kannað er hvort öll fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.	Jafnlaunakerfi Múlaþings og VR-007 Launagreiðingar	Jafnlaunateymi	Í lok mars ár hvert
Að sveitarfélagið sé jafnlaunavottað	15. Að jafnlaunastefna sé til staðar, kynnt starfsfólki og sé aðgengileg almenningi.	VR-001 Jafnréttisáætlun og jafnlaunastefna	Byggðaráð skv. 32.gr. samþykktar um stjórn Múlaþings og sveitarstjóri með aðstoð Jafnréttisteymis og jafnlaunateymis	Endurskoðað árlega í tengslum við jafnlaunaúttekt
Að sveitarfélagið sé jafnlaunavottað	16. Viðhalda jafnlaunavottun í samræmi við kröfur staðalsins ÍST 85:2012	Jafnlaunakerfi Múlaþings	Jafnlaunateymi	Í lok mars ár hvert

3.2 Nýráðningar og starfspróun

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 mismunun í starfi og við ráðningu (86/2018)

Múlaþingi og stofnunum sveitarfélagsins er óheimilt að mismuna umsækjendum um starf vegna kynþátta, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, skertrar starfsgetu, aldurs, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna eða kyntjáningar. Sama gildir um stöðuhækkun, stöðubreytingu, endurmenntun, símenntun, starfsþjálfun, námsleyfi, uppsögn, vinnuáætlun og önnur starfskjör starfsmanna. Mismunun vegna einhverra þessara þátta í auglýsingu um laust starf er óheimil sem og birting slíkrar auglýsingar.

Markmið	Aðgerðir	Vísan	Ábyrgð	Tímarammi
Laus störf standi öllum opin óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningar.	17. Í starfsauglýsingum skal vísa í jafnréttislög varðandi ráðningar í öll störf.	8. liður um auglýsingar starfa í reglum um ráðningar hjá Múlabingi	Jafnréttisfulltrúi, stjórnendur og önnur sem koma að ráðningu nýs starfsfólks.	Í hvert sinn sem starf er auglýst á vegum sveitarfélagsins
Ekki skal mismuna vegna ofangreindra þátta þegar kemur að ráðningum, stöðuhækkun, stöðubreytingum, uppsögnum eða annarra starfskjara.	18. Samantekt á kynjahlutföllum í stjórnunar- og áhrifastöðum.	Tekið saman í tengslum við þátttöku sveitarfélagsins í verkefninu Jafnvægisvog FKA	Verkefnastjóri mannauðs	Í október ár hvert
	19. Yfirlit yfir auglýst störf, umsækjendur (kyngreind) og ráðningar.	6. liður í reglum um ráðningar hjá Múlabingi	Verkefnastjóri mannauðs	Í október ár hvert
Tryggja að starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun sé aðgengileg öllu starfsfólki.	20. Skipta fjármagni til starfsþróunar jafnt milli stofnana m.v. stöðugildi og stofnanir skulu vera með virka fræðsluáætlun.	Reglur um starfsþróun-sí-og endurmenntun hjá Múlabingi	Starfsþróunar- og símenntunarnefnd, fjármálastjóri og stjórnendur	Við fjárhagsáætlanagerð ár hvert
Starfsfólk sveitarfélagsins endurspeglir fjölbreytileika samfélagsins.	21. Ef einsleitni er á vinnustaðnum skal auglýst sérstaklega eftir því kyni sem hallar á miðað við samsetningu starfsfólks til að jafna hlutföll innan starfsgreinarinnar og skal það koma fram í auglýsingunni, einnig ef viðkomandi starf krefst þess að kyns sé getið vegna sérstakra aðstæðna.	Mannauðsstefna Múlabings	Stjórnendur og önnur sem koma að ráðningu nýs starfsfólks.	Þegar þörf er á.
Greina sókn fólks í sambærilegum störfum í símenntun og starfsþróun til að tryggja jafnræði.	22. Starfsþróunarsamtöl sem tekin eru árlega auk viðhorfskönnunar starfsfólks getur leitt þetta í ljós. Leita skýringa og bregðast við ef fram kemur mismunur milli hópa.	Mannauðsstefna Múlabings og Reglur um starfsþróun-sí-og endurmenntun hjá Múlabingi	Starfsþróunar- og símenntunarnefnd, verkefnastjóri mannauðs og stjórnendur.	Árlega

Markmið	Aðgerðir	Vísan	Ábyrgð	Tímarammi
Bann við mismunun í starfi.	23. Starfsfólk sitji jafnt að fjárveitingum á vegum sveitarfélagsins til starfsumhverfis, þróunar í starfi og vinnuaðstöðu.	III. kafli. Bann við mismunun. Lög um jafna meðferð á vinnumarkaði nr. 86/2018	Stjórnendur og önnur sem koma að fjárhagsáætlanagerð.	Viðvarandi
	24. Tæki og tól sem starfsfólk þarf til að sinna starfi sínu taki mið af mismunandi líkamsbyggingu.			Stjórnendur

3.3 Fjölskylda og atvinna

Rannsóknir sýna að fjölskylduvænt vinnuumhverfi leiðir til aukinnar starfsánægju, betri frammistöðu og minni veltu starfsfólks. Jöfn ábyrgð beggja foreldra er afar mikilvæg og stuðlar að jöfnuði á öðrum sviðum samfélagsins. Í mannauðsstefnu Múlaþings er tilgreint að með markvissum aðgerðum skal stuðla að minni streitu og hæfilegu vinnuálagi. Til þess að ná markmiðum stefnunnar skal bjóða eins og kostur er upp á sveigjanlegan vinnutíma, lámarka yfirvinnu, halda ekki fundi á þeim tímum sem sækja þarf börn í leikskóla, á kvöldin eða um helgar og hvetja forráðafólk til að skipta með sér veikindadögum barna og fæðingarorlofi.

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 til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna brýnna fjölskylduaðstæðna.“

Markmið	Aðgerðir	Tilvísun	Ábyrgð	Tímarammi
Að gera öllum kleift, óháð kyni, að samræma fjölskyldu og atvinnulíf.	25. Verklag sem þróað verður á grunni mannauðsstefnu innihaldi leiðbeiningar til stjórnenda til að ná markmiðum um fjölskylduvænan vinnustað m.a. til að tryggja að báðir foreldrar nýti sér foreldra- og fæðingarorlof og sinni veikum börnum og jafna nýtingu á fæðingar- og foreldraorlofi og hvernig skal auðvelda fólki að koma aftur til starfa.		Sveitarstjórn/byggða ráð, stjórnendur og verkefnastjóri mannauðs.	Febrúar 2024.
	26. Árleg viðhorfskönnun þar sem spurt er um samræmingu atvinnu og fjölskyldulífs, ásamt því að stjórnendur spyrja að þessu í starfsþróunarsamtölum ár hvert, þ.e. hvort starfsfólki finnst það getað samræmt vinnu og fjölskyldulíf.	Viðhorfskannanir og Starfsþróunarsamtöl	Stjórnendur og verkefnastjóri mannauðs	Árlega
	27. Að í gildi skuli vera samþykkt mannauðsstefna hverju sinni og kynnt starfsfólki, bæði þegar nýtt fólk tekur til starfa og hún kynnt árlega almennt.	Mannauðsstefna Múlabings	Stjórnendur, verkefnastjóri mannauðs.	Á haustin
	28. Að starfsfólk þekki mannauðsstefnu sveitarfélagsins og hún sé aðgengileg á vinnustöðum og rýmum þar sem starfsfólk er við störf.	Mannauðsstefna Múlabings	Stjórnendur	Viðvarandi
	29. Tryggja hæfilegt starfsálag og verkefni við hæfi.	Mannauðsstefna Múlabings	Stjórnendur	Viðvarandi

3.4 Ofbeldi og áreitni

14.gr. Kynbundið ofbeldi, kynbundið 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 Múlabings, stjórnenda, forstöðufólks og forstöðuaðila stofnana að tryggja að kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni þrífist ekki á vinnustöðum sveitarfélagsins.

Markmið	Aðgerðir	Tilvísun	Ábyrgð	Tímarammi
Að kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni sé ekki liðin á vinnustöðum sveitarfélagsins.	30. Fræða starfsfólk um kynbundið ofbeldi, kynbundna- og kynferðislega áreitni og tryggja að það þekki forvarnar- og viðbragðsáætlun sveitarfélagsins vegna slíkra mála	Forvarnar-og viðbragðsáætlun vegna eineltis, kynbundinnar áreitni, kynferðislegrar áreitni og ofbeldis á vinnustað (EKKO)og Mannauðsstefna Múlabings	Stjórnendur, verkefnastjóri mannauðs.	Fræðsla þegar nýtt starfsfólk kemur til starfa.
	31. Að forvarnar- og viðbragðsáætlun vegna EKKO sé aðgengileg á heimasíðu sveitarfélagsins og hún almennt kynnt árlega fyrir öllu starfsfólki.	Forvarnar-og viðbragðsáætlun vegna eineltis, kynbundinnar áreitni, kynferðislegrar áreitni og ofbeldis á vinnustað (EKKO)	Verkefnastjóri mannauðs	Á haustin
	32. Að starfsfólk þekki og starfi eftir siðareglum starfsfólks Múlabings og þær séu kynntar fyrir starfsfólki þegar það kemur til starfa hjá sveitarfélaginu.	Siðareglur starfsfólks Múlabings	Stjórnendur og verkefnastjóri mannauðs	Þegar nýtt fólk kemur til starfa og kynnt almennt árlega

4 Múlaping sem þjónustuveitandi

Samkvæmt lögum nr. 151/2020 um stjórnýslu jafnréttismála ber sveitarfélaginu að taka fleiri þætti en kyn inn í áætlun sína 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.

Múlaping gegnir veigamiklu hlutverki sem þjónustuveitandi. Þegar þjónustan er skipulögð og fjármagni úthlutað þarf að huga að, auk kyns, 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.

4.1 Kynjasambætting

30.gr. Sambætting kynja- og jafnréttissjónarmiða (150/2020)

„Sambættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð sem gerð er á vegum ráðuneyta og opinberra stofnana er starfa á málefnasviði þeirra. Hið sama gildir um alla ákvörðunartöku innan ráðuneyta og stofnana eftir því sem við getur átt.“

Markmið	Aðgerðir	Vísun	Ábyrgð	Tímarammi
Sambætting kynja- og jafnréttissjónarmiða sé gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð.	33. Setja upp aðgerðabundna áætlun á hverju sviði þar sem fram kemur hvernig jafnréttis- og kynjasjónarmiða er gætt.		Sviðstjórar og stjórnendur.	Maí ár hvert.
	34. Að öll sitji jöfn að fjárveitingum á vegum sveitarfélagsins óháð m.a. kyni og þjóðerni.		Sviðsstjórar, kjörnir fulltrúar og stjórnendur	Við fjárhagsætlun ár hvert.
	35. Þess skal gætt að stúlkur, drengir og stálp hafi sömu möguleika til sumarstarfa og annarra verkefna á vegum sveitarfélagsins.		Sviðsstjórar og stjórnendur	Við auglýsingar og ráðningar að vori.
Kynja og jafnréttissjónarmið skulu sambætt við gerð fjárhagsáætlana.	36. Sviðsstjórar og kjörnir fulltrúar fái kennslu í kynjaðri fjárhagsáætlunargerð.		Jafnréttisfulltrúi.	Í janúar hvert ár.
Starfsfólk og stjórnendur fái fræðslu/ráðgjöf um jafnréttismál	37. Allir sviðsstjórar og kjörnir fulltrúar fái árlega fræðslu um jafnréttismál.		Jafnréttisfulltrúi.	Að hausti hvert ár.

4.2 Félagsþjónusta

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

„Hvers kyns mismunun 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.“

Markmið	Aðgerðir	Vísun	Ábyrgð	Tímarammi
Að tryggja aðgang íbúa að félagslegri þjónustu sbr. lög um félagsþjónustu án mismununar.	38. Þegar tekið er við umsóknum um félagslega aðstoð skulu liggja fyrir upplýsingar um þá sem óskar eftir aðstoð og málefnalegur rökstuðningur fyrir höfnun eða samþykki hennar.	Lög um félagsþjónustu sveitarfélaga nr. 40/1991	Félagsmálastjóri og forstöðufólk félagsþjónustu.	Viðvarandi

4.3 Skólar, íþróttar og tómstundastarf

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

„Í skólum og öðrum mennta- og uppeldisstofnunum er hvers kyns mismunun vegna kynþáttar 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 mismun að á grundvelli kynþáttar 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 fristundaheimilum og í íþróttar- 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 mismun að. Í náms- og starfsfræðslu og við ráðgjöf í skólum skulu nemendur hljóta fræðslu og ráðgjöf í tengslum við sömu störf, óháð kyni.“

Skólar

Markmið	Aðgerðir	Vísun	Ábyrgð	Tímarammi
Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða sé gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skólum.	39. Skólar sveitarfélagsins setji sér aðgerðabundnar áætlanir þar sem fram kemur hvernig skólarnir uppfylla: 10. gr. laga nr. 85/2018 og 15. gr. laga gr. 150/2020 gagnvart nemendum sínum.		Fræðslustjóri og skólastjórnendur.	Október hvert ár
Allar fjölskyldur/fjölskyldugerðir standi jafnfætis	40. Kynhlutleysis er gætt í textum frá stofnunum.		Fræðslustjóri og skólastjórnendur	Alltaf
	41. Á umsóknum og skráningarblöðum er þess gætt að einni fjölskyldugerð sé ekki hampað fram yfir aðra.			Alltaf
Náms- og kennslugögn mismuni ekki á grundvelli þjóðernis eða uppruna.	42. Val á náms- og kennslugögnum sé rýnt með tilliti til þess að þjóðerni eða uppruna sé ekki mismunað eða það lítilsvirt.		Fræðslustjóri og skólastjórnendur	Viðvarandi
Í náms- og starfsfræðslu og ráðgjöf í skólum fái nemendur fræðslu og ráðgjöf í tengslum við sömu störf, óháð kyni.	43. Tryggt sé að allir nemendur fái fræðslu, hvatningu og ráðgjöf er varðar nám og störf óháð kyni.		Fræðslustjóri og skólastjórnendur	Viðvarandi
Allir nemendur og starfsfólk fái jafnréttis- og kynjafræðslu.	44. Tryggt sé að allir nemendur og allt starfsfólk fái viðeigandi fræðslu og námskeið.		Fræðslustjóri og skólastjórnendur	Árlega
Að efla fræðslu um jafnréttismál á öllum skólastigum	45. Innleiða kennslu í kynjafræði á öllum skólastigum		Fræðslustjóri og skólastjórnendur	Á þessu kjörtímabili

Tómstundastarf

Markmið	Aðgerðir	Vísun	Ábyrgð	Tímarammi
Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða sé gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð hjá félögunum.	46. Í samningum við félög er tilgreint að fjármagni skuli jafnt skipt á milli allra kynja.		Sviðstjórar og stjórnendur.	Við samningagerð ár hvert.
	47. Félög með samning við sveitarfélagið skila kyngreindum upplýsingum um iðkendur og stjórnarfólk.		Sviðstjórar og stjórnendur.	Við samningagerð ár hvert
Einstaklingum sé ekki mismunað á grundvelli kyns eða annarra persónubundinna þátta.	48. Í samningum við félög er tekið fram að ekki sé leyfilegt að mismuna einstaklingum.		Sviðstjórar og stjórnendur.	Við samningagerð ár hvert

Frístund

Markmið	Aðgerðir	Vísun	Ábyrgð	Tímarammi
Einstaklingum sé ekki mismunað á grundvelli kyns eða annarra persónubundinna þátta.	49. Allt starf miði að því að jafnt framboð af hvers kyns þjónustu sé fyrir öll kyn.		Fræðslustjóri og skólastjórnendur.	Viðvarandi.

Félagsmiðstöðvar

Markmið	Aðgerðir	Vísun	Ábyrgð	Tímarammi
Einstaklingum sé ekki mismunað á grundvelli kyns eða annarra persónubundinna þátta.	50. Allt starf miði að því að jafnt framboð af hvers kyns þjónustu sé fyrir öll kyn.		Íþrótt- og æskulýðsstjóri og stjórnendur félagsmiðstöðva	Viðvarandi.
Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða sé gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð.	51. Félagsmiðstöðvar sveitarfélagsins setji sér aðgerðabundnar áætlanir þar sem fram kemur hvernig skólarnir uppfylla: 10. gr. laga nr. 85/2018 og 15. gr. laga gr. 150/2020 gagnvart nemendum sínum.		Íþrótt- og æskulýðsstjóri og stjórnendur félagsmiðstöðva	Október ár hvert.

Íþróttafélög

Markmið	Aðgerðir	Vísun	Ábyrgð	Tímarammi
Fjárveitingar sveitarfélagsins til íþróttafélaga fara jafnt til íþróttaiðkunar allra kynja.	52. Í samningum við félög er tilgreint að fjármagni skuli jafnt skipt á milli allra kynja.		Íþrótt- og æskulýðs- stjóri	Árlega við samningagerð.
Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða sé gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð hjá félögunum.	53. Sett sé inn í samning að íþróttafélög skili kyngreindum upplýsingum um iðkendur og stjórnarfólk.			
	54. Sett sé inn í samninga að sveitarfélagið mælist til þess að þau félög sem þiggja styrki frá sveitarfélaginu setji sér aðgerðabundnar jafnréttisáætlanir þar sem fram kemur hvernig þau uppfylla 10. gr. laga nr. 85/2018 og 15. gr. laga gr. 150/2020 gagnvart félagsfólki.	10. gr. laga nr. 85/2018. og 15. gr. laga gr. 150/2020	Íþrótt- og æskulýðsstjóri	Árlega við samningagerð.
	55. Sett sé inn í samninga að þjálfarar og stjórnarfólk sitji námskeið/fræðslu um jafnréttismál.		Íþrótt- og æskulýðsstjóri	Árlega.

4.4 Ofbeldi og áreitni

14.gr. Kynbundið ofbeldi, kynbundið 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.“

Skólar

Markmið	Aðgerðir	Vísun	Ábyrgð	Tímarammi
Skólastjórnendur skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að nemendur og starfsfólk verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni í skólunum og í félagsstarfi á vegum þeirra.	56. Nemendur og starfsfólk skólanna fái fræðslu um kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni.	Þingsályktun um forvarnir meðal barna og ungmenna gegn kynferðislegu og kynbundnu ofbeldi og áreitni.	Fræðslustjóri og skólastjórnendur	Lokið í maí ár hvert.
	57. Skólarnir hafi / setji sér forvarnar- og viðbragðsáætlun.	Þingsályktun um forvarnir meðal barna og ungmenna gegn kynferðislegu og kynbundnu ofbeldi og áreitni.	Fræðslustjóri og skólastjórnendur	Lok september hvert ár.
	58. Áætlanir og reglur kynntar fyrir nemendum, starfsfólki og foreldrum.	Þingsályktun um forvarnir meðal barna og ungmenna gegn kynferðislegu og kynbundnu ofbeldi og áreitni.	Fræðslustjóri og skólastjórnendur	Lok september hvert ár.
	59. Skólar setji skýrar reglur varðandi hvers konar ofbeldi, áreitni og hatursorðræðu.	Þingsályktun um forvarnir meðal barna og ungmenna gegn kynferðislegu og kynbundnu ofbeldi og áreitni.	Fræðslustjóri og skólastjórnendur	Tilbúið í október ár hvert.

Íþróttir og tómstundastarf

Markmið	Aðgerðir	Vísun	Ábyrgð	Tímarammi
Sérstakar ráðstafanir skulu gerðar til að koma í veg fyrir kynbundið ofbeldi, kynbundna eða kynferðislega áreitni í íþróttá- og tómstundastarfi	60. Þjálfarar og stjórnarfolk fái fræðslu um kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni.		Íþróttá- og æskulýðsstjóri	Árlega.

Frístund

Markmið	Aðgerðir	Vísun	Ábyrgð	Tímarammi
Sérstakar ráðstafanir skulu gerðar til að koma í veg fyrir kynbundið ofbeldi, kynbundna eða kynferðislega áreitni í íþróttá- og tómstundastarfi	61. Starfsfolk fái fræðslu um kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni.		Fræðslustjóri og forstöðufolk frístunda.	Árlega.

Félagsmiðstöðvar

Markmið	Aðgerðir	Vísun	Ábyrgð	Tímarammi
Sérstakar ráðstafanir skulu gerðar til að koma í veg fyrir kynbundið ofbeldi, kynbundna eða kynferðislega áreitni í íþróttá- og tómstundastarfi	62. Notendur og starfsfolk fái fræðslu um kynbundið ofbeldi og kynbundna og kynferðislega áreitni.		Íþróttá- og æskulýðsstjóri og stjórnendur félagsmiðstöðva	Árlega.
	63. Hafi / setji sér forvarna- og viðbragðsáætlun.			Yfirfarin fyrir október ár hvert.
	64. Kynni áætlanir og stefnur fyrir notendum, starfsfolki og foreldrum.			Árlega að hausti.
	65. Setji skýrar reglur varðandi hvers kyns ofbeldi, hatursorðræðu og öðru er ógnar öryggi.			Árlega að hausti.

5 Eftirfylgni og endurskoðun

Jafnréttisáætlun Múlapings skal rædd árlega í byggðaráði og endurskoðuð eftir þörfum. Farið er yfir stöðu verkefna og skoðað hvað hefur gengið vel og hvað má betur fara. Þetta er gert til að markvisst sé unnið að jafnrétti innan sveitarfélagsins svo að raunverulegur árangur náist.

Markmið	Aðgerðir	Vísun	Ábyrgð	Tímarammi
Að jafnréttisáætlunin skili tilætluðum árangri.	66. Jafnréttisáætlunin rædd a.m.k. árlega í byggðaráði. 67. Sviðsstjórar skulu sjá til þess að markmiðum áætlunar sé hluti af störfum stjórnenda og stofnana.		Jafnréttisteymi.	Viðvarandi
Að jafnréttisáætlunin sé í sífelltri þróun eins og önnur stefnumótun.	68. Fara yfir verkefni áætlunarinnar með stjórnendum / sviðstjórum og skoða hvað hefur gengið vel og hvað má betur fara. Ef það er tilefni til breytinga þá þarf að senda það til byggðaráðs.		Jafnréttisteymi.	Árlega
Að fylgja eftir aðgerðum og markmiðum jafnréttisáætlunar	69. Jafnréttisteymi fundar reglulega og fylgist með framvindu markmiða og aðgerða jafnréttisáætlunar og bregst við eftir þörfum.		Jafnréttisteymi	Viðvarandi
Að endurskoða og uppfæra jafnréttisáætlunina.	70. Vinna tillögu að nýrri jafnréttisáætlun á grundvelli reynslu, verkefna og niðurstaðna kannanna.		Jafnréttisteymi.	Eigi síðar en ári eftir sveitarstjórnarkosningar

Samþykkt í byggðarráði Múlapings 29. ágúst 2023

Viðauki 1

Hlutverk jafnréttisteymis Múlaþings

Jafnréttisteymi Múlaþings vinnur fyrir og í umboði byggðaráðs sem tekur jafnréttismál til umfjöllunar sbr. 32. grein samþykktu um stjórn Múlaþings. Jafnréttisteymið er skipað til tveggja ára í senn.

Hlutverk teymisins er:

- Fylgja eftir Jafnréttisáætlun Múlaþings.
- Hafa umsjón með endurskoðun jafnréttisáætlunar.
- Hafa eftirlit með að farið sé að lögum og reglum í jafnréttismálum og að jafnréttisáætlunum sé fylgt eftir meðal annars með því að safna og birta reglulega upplýsingar um stöðu jafnréttismála hjá Múlaþingi.
- Hafa yfirsýn yfir lög og reglur stjórnvalda um jafnréttismál og fylgjast með breytingum á þeim. Jafnframt skal teymið fylgjast með umræðu um jafnréttismál eftir því sem við verður komið.
- Halda uppi umræðu og standa fyrir fræðslu um jafnréttismál og koma m.a. á framfæri hugmyndum sem stuðla að auknu jafnrétti.
- Að hafa samráð við jafnréttishópa stofnana sveitarfélagsins.

Ekki er gert ráð fyrir að teymið sinni einstaka málum, heldur hefur það umsjón með málaflokknum og komi erindum sem berast í réttan farveg.

Teymið vinnur þvert á öll svið sveitarfélagsins og því ráðlagt að þar sitji fulltrúar frá hverju sviði. Einnig þarf þar að vera fulltrúi úr Jafnlaunateymi Múlaþings sem hefur stóru hlutverki að gegna í jafnréttismálum.

Hverjir eru í teyminu?

- Jafnréttisfulltrúi (í dag er það sveitarstjóri).
- Verkefnastjóri mannauðs (sem jafnframt er fulltrúi úr jafnlaunateymi Múlaþings). (1)
- Fulltrúi sviðsstjóra er verkefnastjóri teymisins. (1)
- Fulltrúi starfsfólks af hverju sviði (stjórnsýslu- og fjármálasviði, fjölskyldusviði og umhverfis- og framkvæmdasviði). (3)

Jafnréttisteymi skal jafnframt sjá til þess að jafnréttisstefna og jafnréttisáætlun sé aðgengileg starfsfólki og íbúum á heimasíðu Múlaþings og innra vefsvæði starfsfólks, Múlanum.

Teymið skal sækja sér utanaðkomandi þekkingu hvert ár og standa fyrir könnunum um stöðu jafnréttis innan Múlaþings meðal starfsfólks og íbúa, eftir því sem við á, og í samstarfi við byggðaráð. Slíkar kannanir skulu framkvæmdar a.m.k. á fimm ára fresti.