

Jafnréttisáætlun Hafnarfjarðarbæjar 2019-2023

Nr	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi	Markmið	Kafla
5	Jafnréttis- og mannréttindasjónarmiðum sé fylgt eftir í hvívetna á grundvelli laga, samninga og sáttmála	Sveitarstjórn Sviðsstjórar	Alltaf	Öllum stofnunum, nefndum og ráðum bera að vinna samkvæmt jafnréttis- og mannréttindastefnu	12. gr. Jafnréttisnefndir sveitarfélaga
6	Inntak jafnréttis- og mannréttindastefnu sé samþætt með virkum hætti inn í aðra stefnumótun á vegum bæjarins	Sveitarstjórn Sviðsstjórar	Alltaf	Öllum stofnunum, nefndum og ráðum bera að vinna samkvæmt jafnréttis- og mannréttindastefnu	12. gr. Jafnréttisnefndir sveitarfélaga
9	Jafnrétti kynja haft að leiðarljósi við val á fulltrúum í vinnuhópa	Sviðsstjórar	Alltaf	Jöfn hlutföll kynja í nefndum, ráðum og stjórnnum	15. gr. Þáttaka í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum hins opinbera
13	Í fæti allra erindisbréfa verði texti þar sem vakin er athygli á jafnréttis- og mannréttindastefnu bæjarins	Sviðsstjórar	Alltaf	Tryggt verði að samþætting kynjasjónarmiða eigi sér stað í allri stefnumótun, áætlanagerð og þjónustu bæjarins	17. gr. Kynjasamþætting
40	Aðgerðaráætlun með markmiði um fjölda starfa	Stjórnendur og mannauðsstjóri	Alltaf	Fólki með mismunandi starfsgetu verði í auknum mæli gert kleift að starfa hjá Hafnarfjarðarbæ	Unnið gegn mismunum á vinnustöðum og möguleikar fólks með mismunandi starfsgetu auknir
14	Kynja- og jafnréttissjónarmið séu samtvinnuð við fjárhagsáætlanagerð	Sviðsstjóri fjármálasviðs	Alltaf	Tryggt verði að samþætting kynjasjónarmiða eigi sér stað í allri stefnumótun, áætlanagerð og þjónustu bæjarins	17. gr. Kynjasamþætting
17	Leiðréttá útskýrðan launamun kynjanna	Mannauðsstjóri	Alltaf	Tryggja launajafnrétti og að allar launaákvæðanir séu gegnsæjar, málefnalegar, skjalfestar og rekjanlegar	19. gr. Launajafnrétti
19	Atvinnuauklýsingar skulu að jafnaði vera kynhlutlausar, en sé um að ræða störf þar sem hallar á annað kynið skal vekja athygli á því markmiði jafnréttisstefnunnar að jafna kynjaskiptingu innan starfsgreinarinnar sbr. 26. gr. jafnréttislaga	Mannauðsstjóri	Alltaf þegar starf er laust til umsóknar	Laus störf á vinnustöðum sveitarfélagsins standi opin báðum kynjum	20. gr. Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun
21	Starfsfólki standi til boða símenntun og starfsþróun, óháð aldri	Mannauðsstjóri Stjórnendur	Alltaf	Tryggja að fólki sé ekki mismunað á vinnustöðum vegna aldurs	20. gr. Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun
22	Sveigjanleg starfslok, minnkað starfshlutfall eða störf við hæfi eftir því sem árin færast yfir	Mannauðsstjóri Stjórnendur	Alltaf	Tryggja að fólki sé ekki mismunað á vinnustöðum vegna aldurs	20. gr. Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun

Jafnréttisáætlun Hafnarfjarðarbæjar 2019-2023

24	Innflytjendur og fólk af erlendum uppruna nóti jafnra tækifæra á við annað starfsfólk til starfsframa og starfsþróunar	Stjórnendur	Alltaf	Koma í veg fyrir mismunun hvað varðar starfsaðstæður, starfsþróun og símenntun starfsfólks af erlendum uppruna	20. gr. Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun
25	Starfsfólki af erlendum uppruna sé gefinn kostur á starfstengdu íslenskunámi eftir því sem þörf er á	Mannauðsstjóri og stjórnendur	Alltaf	Koma í veg fyrir mismunun hvað varðar starfsaðstæður, starfsþróun og símenntun starfsfólks af erlendum uppruna	20. gr. Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun
26	Starfsfólki af erlendum uppruna fái fræðslu um starfsáætlun, þjónustumarkmið og menningu vinnustaðarins	Stjórnendur	Alltaf	Koma í veg fyrir mismunun hvað varðar starfsaðstæður, starfsþróun og símenntun starfsfólks af erlendum uppruna	20. gr. Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun
28	Tryggja skal að starfsfólki sé ekki mismunað vegna barneigna	Stjórnendur	Alltaf	Nýta kosti sveigjanleika á vinnustað til að auðvelda starfsfólki að samræma einkalíf, fjölskylduábyrgð og starf	21. gr. Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs
29	Starfsfólk eigi kost á sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum eða annarri hagræðingu vinnutíma eða vinnuskipulags þar sem því verður við komið og hentað getur bæði starfsmanni og starfsemi	Stjórnendur	Alltaf	Nýta kosti sveigjanleika á vinnustað til að auðvelda starfsfólki að samræma einkalíf, fjölskylduábyrgð og starf	21. gr. Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs
30	Kappkosta skal að halda ekki fundi á vinnustöðum í upphafi og lok vinnudags á þeim tíma sem þegar líklegast er að starfsfólk nýti sveigjanleika í vinnutíma	Stjórnendur	Alltaf	Nýta kosti sveigjanleika á vinnustað til að auðvelda starfsfólki að samræma einkalíf, fjölskylduábyrgð og starf	21. gr. Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs
31	Karlar hvattir til að nýta sveigjanleika, hlutastörf eða aðrar leiðir til að þeir geti teki fulla ábyrgð á fjölskyldu sinni	Stjórnendur	Alltaf	Nýta kosti sveigjanleika á vinnustað til að auðvelda starfsfólki að samræma einkalíf, fjölskylduábyrgð og starf	21. gr. Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs
37	Umsækjandi með fötlun skal njóta forgangs í störf hjá bænum sé hann jafn hæfur eða hæfari en aðrir umsækjendur	Mannauðsstjóri	Alltaf	Tryggja rétt fólks með fötlun á vinnustöðum og skapa fordómalaust andrúmsloft í garð einstaklinga með fötlun	Unnið gegn mismunum á vinnustöðum og möguleikar fólks með mismunandi starfsgetu auknir
38	Auka samstarf við úrræðið „Atvinna með stuðningi“	Stjórnendur og mannauðsstjóri	Alltaf	Fólki með mismunandi starfsgetu verði í auknum mæli gert kleift að starfa hjá Hafnarfjarðarbæ	Unnið gegn mismunum á vinnustöðum og möguleikar fólks með mismunandi starfsgetu auknir

Jafnréttisáætlun Hafnarfjarðarbæjar 2019-2023

39	Greina til hvaða ráðstafana þarf að grípa svo hægt sé að auka framboð starfa fyrir fólk með skerta starfsgetu	Stjórnendur og mannauðsstjóri	Alltaf	Fólki með mismunandi starfsgetu verði í auknum mæli gert kleift að starfa hjá Hafnarfjarðarbæ	Unnið gegn mismunum á vinnustöðum og möguleikar fólks með mismunandi starfsgetu auknir
41	Innflytjendur og fólk af erlendum uppruna njóti jafnréttis í hvívetna í ráðningarkerli og öllum kjörum og réttindum	Stjórnendur og mannauðsstjóri	Alltaf	Tryggja starfsfólki af erlendum uppruna jafnræði og jafnrétti á við annað starfsfólk bæjarins	Unnið gegn mismunum á vinnustöðum og möguleikar fólks með mismunandi starfsgetu auknir
42	Allir eiga óháð kyni jafnan aðgang að þjónustu bæjarins	Sveitarstjórn	Alltaf	Flétta jafnréttissjónarmið saman við þjónustu bæjarins þannig að hún yti undir jafnrétti meðal íbúa bæjarins	Hafnarfjarðarbær sem veitandi þjónustu
43	Fræðsla um jafnrétti sé hluti af skólasterfi og sé nánar útfærð í skólanámskrám	Sviðsstjóri fræðslu- og frístundþjónustu	Alltaf	Allt uppeldis- og tómstundastarf, menntun og fræðsla sem fram fer á vegum og er á ábyrgð Hafnarfjarðarbæjar og stofnana hans skal hafa jafna stöðu kynjanna að leiðarljósi	Hafnarfjarðarbær sem veitandi þjónustu
44	Jafnréttisfræðsla skal fara fram á öllum skólastigum	Skólastjórnendur	Alltaf	Allt uppeldis- og tómstundastarf, menntun og fræðsla sem fram fer á vegum og er á ábyrgð Hafnarfjarðarbæjar og stofnana hans skal hafa jafna stöðu kynjanna að leiðarljósi	Hafnarfjarðarbær sem veitandi þjónustu
45	Börnum og unglíngum skal veitt hvatning til að rækta hæfileika sína og persónuþroska án tillits til hefðbundinna staðalmynda kynjanna	Skólastjórnendur	Alltaf	Allt uppeldis- og tómstundastarf, menntun og fræðsla sem fram fer á vegum og er á ábyrgð Hafnarfjarðarbæjar og stofnana hans skal hafa jafna stöðu kynjanna að leiðarljósi	Hafnarfjarðarbær sem veitandi þjónustu
46	Fræðsluyfirvöldum í Hafnarfirði og stjórnendum félags- og tómstundastarfs ber að leitast við að styrkja jákvæða kynímynd barna og vinna gegn skaðlegum áhrifum klámvæðingar meðal unglínga	Skólastjórnendur	Alltaf	Allt uppeldis- og tómstundastarf, menntun og fræðsla sem fram fer á vegum og er á ábyrgð Hafnarfjarðarbæjar og stofnana hans skal hafa jafna stöðu kynjanna að leiðarljósi	Hafnarfjarðarbær sem veitandi þjónustu
47	Nefndum og ráðum bæjarins, sem auglýsa styrki til umsóknar, er skylt að gæta jafnréttissjónarmiða við úthlutun þeirra	Bæjarráð	Alltaf	Styrkir Hafnarfjarðarbæjar til félagasamtaka eru bundnir því skilyrði að kynjum sé ekki mismunað	Hafnarfjarðarbær sem veitandi þjónustu
48	Krefja viðtakendur styrkja um greinargerð um ráðstöfun hans til að fylgjast með því að hann sé nýttur á jafnréttisgrundvelli	Bæjarráð	Alltaf	Styrkir Hafnarfjarðarbæjar til félagasamtaka eru bundnir því skilyrði að kynjum sé ekki mismunað	Hafnarfjarðarbær sem veitandi þjónustu

Jafnréttisáætlun Hafnarfjarðarbæjar 2019-2023

49	Tryggja að félagasamtök sem njóta aðstöðu, styrkja eða annarra gæða sem bærinn lætur í té, svo sem til íþróttaiðkunar, gæti jafnréttis í hvívetna	Bæjarráð	Alltaf	Styrkir Hafnarfjarðarbæjar til félagasamtaka eru bundnir því skilyrði að kynjum sé ekki mismunað	Hafnarfjarðarbær sem veitandi þjónustu
1	Bæjarráð er ábyrgðaraðili jafnréttis- og mannréttindastefnu og ber að vera með jafnréttismál á dagskrá fjórum sinnum á ári	Sveitarstjórn	Árlega	Jafnréttismálin sett í farveg	12. gr. Jafnréttisnefndir sveitarfélaga
18	Taka saman lykilupplýsingar um fjölda stjórnenda og starfsfólks eftir kyni innan ákveðinna starfsgreina og bregðast við kynjahalla eftir því sem við á	Mannauðsstjóri	Janúar ár hvert	Jafna hlutfall kynjanna í stjórnunarstöðum og í ákveðnum starfsgreinum hjá bænum þar sem störf eru kynskipt	20. gr. Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun
15	Launagreining unnin árlega af óháðum aðila	Mannauðsstjóri Sviðsstjóri stjórnáætlunarviðs	Árlega	Tryggja launajafnrétti og að allar launaákvæðanir séu gegnsæjar, málefnalegar, skjalfestar og rekjanlegar	19. gr. Launajafnrétti
23	Boðið uppá starfslokanaámskeið	Mannauðsstjóri	Árlega	Tryggja að fólki sé ekki mismunað á vinnustöðum vegna aldurs	20. gr. Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun
35	Mæling í vinnustaðgreiningu	Mannauðsstjóri	Í mars ár hvert	Koma í veg fyrir að fordómar, einelti, ofbeldi eða kynbundin og kynferðisleg áreitni viðgangist á vinnustöðum bæjarins	22. gr. Kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni
10	Við söfnun og úrvinnslu gagna skal kyngreina upplýsingar og birta þegar og þar sem það á við	Sviðsstjórar Stjórnendur	Yfirfarið í maí ár hvert	Upplýsingar um stöðu kynjanna innan samfélagsins séu aðgengilegar	16. gr. Greining á tölfraeðiupplýsingum
12	Jafnréttismat notað/stuðst við gátlista í stefnumótunarferlum og við áætlanagerð	Sviðsstjórar	Yfirfarið í maí ár hvert	Tryggt verði að samþætting kynjasjónarmiða eigi sér stað í allri stefnumótun, áætlanagerð og þjónustu bæjarins	17. gr. Kynjasamþætting
20	Nýta niðurstöður vinnustaðgreiningar til að fylgjast með því að karlar og konur séu að fá jöfn tækifæri til endurmenntunar og starfsþjálfunar	Mannauðsstjóri	Lokið í maí ár hvert	Tryggja að starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun sé aðgengileg öllum kynjum	20. gr. Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun
50	Árlega sé farið yfir niðurstöður allra verkefna með bæjarráði	Sviðsstjórar	Lokið í maí ár hvert	Eftirlit og aðhald með kynja- og jafnréttissjónarmiðum	Eftirfylgni
7	Taka saman upplýsingar um hlutfall kynja í nefndum, ráðum og stjórnnum	Sviðsstjóri stjórnáætlunar	Lokið í júní ár hvert	Jöfn hlutföll kynja í nefndum, ráðum og stjórnnum	15. gr. Þáttaka í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum hins opinbera

Jafnréttisáætlun Hafnarfjarðarbæjar 2019-2023

8	Leiðrétta ef hallar á annað kynið	Sveitarstjórn	Lokið í ágúst ár hvert	Jöfn hlutföll kynja í nefndum, ráðum og stjórnnum	15. gr. Þáttaka í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum hins opinbera
33	Vinna að stöðugum endurbótum á viðbragðsáætlun	Mannauðsstjóri	Eftir þörfum	Koma í veg fyrir að fordómar, einelti, ofbeldi eða kynbundin og kynferðisleg áreitni viðgangist á vinnustöðum bæjarins	22. gr. Kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni
36	Bregðast við með sérstökum smærri könnunum ef þörf krefur og unnar verði aðgerðaáætlanir með stjórnendum í kjölfarið	Mannauðsstjóri	Eftir þörfum	Koma í veg fyrir að fordómar, einelti, ofbeldi eða kynbundin og kynferðisleg áreitni viðgangist á vinnustöðum bæjarins	22. gr. Kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni
16	Viðhalda jafnlaunavottun	Mannauðsstjóri	ágú.19	Tryggja launajafnrétti og að allar launaákvæðanir séu gegnsæjar, málefnalegar, skjalfestar og rekjanlegar	19. gr. Launajafnrétti
27	Boðið verði uppá að sækja um starf hjá bænum á öðrum tungumáli en íslensku	Mannauðsstjóri	des.19	Koma í veg fyrir mismunun hvað varðar starfsaðstæður, starfsþróun og símenntun starfsfólks af erlendum uppruna	20. gr. Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun
3	Jafnréttisáætlunin kynnt fyrir stjórnendum og starfsfólki sveitarfélagsins og unnið eftir henni á viðkomandi fagsviði	Sviðsstjórar Stjórnendur	Lokið í desember 2019	Öllum stofnunum, nefndum og ráðum bera að vinna samkvæmt jafnréttis- og mannréttindastefnu	12. gr. Jafnréttisnefndir sveitarfélaga
4	Jafnréttisáætlunin kynnt fyrir íbúum	Samskiptastjóri	Lokið í desember 2019	Öllum stofnunum, nefndum og ráðum bera að vinna samkvæmt jafnréttis- og mannréttindastefnu	12. gr. Jafnréttisnefndir sveitarfélaga
34	Fræðsla og þjálfun fyrir stjórnendur og öryggisráðgjafarmenn um viðbrögð við einelti og áreitni	Mannauðsstjóri	2020	Koma í veg fyrir að fordómar, einelti, ofbeldi eða kynbundin og kynferðisleg áreitni viðgangist á vinnustöðum bæjarins	22. gr. Kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni
11	Námskeið í kynjasambættingu fyrir sveitarstjórn, sveitarstjóra og aðra stjórnendur í sveitarfélagsins	Sviðsstjóri stjórnsýslu	Lokið í nóv. 2020	Tryggt verði að sambætting kynjasjónarmiða eigi sér stað í allri stefnumótun, áætlanagerð og þjónustu bæjarins	17. gr. Kynjasambætting
32	Stytting vinnuvikunnar – unnið að framkvæmd um styttingu vinnuvikunnar þvert á stofnanir sveitarfélagsins	Mannauðsstjóri	2019-2021	Nýta kosti sveigjanleika á vinnustað til að auðvelda starfsfólki að samræma einkalíf, fjölskylduábyrgð og starf	21. gr. Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs
2	Endurskoða jafnréttisáætlunina ári eftir næstu sveitarstjórnarkosningar	Bæjarráð	Lokið í maí 2023	Jafnréttismálin sett í farveg	12. gr. Jafnréttisnefndir sveitarfélaga
51	Vinna tillögu að nýrri jafnréttisáætlun á grundvelli reynslu, verkefna og niðurstaðna kannanna	Bæjarráð	Lokið í maí 2023	Að jafnréttisáætlunin sé í sífelldri þróun eins og önnur stefnumótun	Eftirfylgni