

Jafnréttisáætlun Hafnarfjarðarbæjar.

Markmiðið með jafnréttisáætlun Hafnarfjarðarbæjar er að stuðla að jafnrétti kynjanna og að kynja- og jafnréttissjónarmið verðri samþætt allri starfsemi bæjarins. Aðgerðaáætlunin byggir á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/ 2008 og jafnréttisstefnu Hafnarfjarðarbæjar sem samþykkt var í bæjarstjórn (dagsetning) og Evrópusáttmála um jafna stöfðu kvenna og karla í sveitarfélögum og héruðum sem undirritaður var árið 2008.

Launajafnrétti

Jafnréttislög kveða á um að atvinnurekanda beri að greiða konum og körlum jöfn laun og að konur og karlar skuli njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Tryggja launajafnrétti og að allar launaákvæðanir séu gegnsæjar, málefnalegar, skjalfestar og rekjanlegar	1) Launagreining unnin árlega af óháðum aðila 2) Vinna samhliða greiningu á yfirvinnu- og akstursgreiðslum 3) Innleiðing jafnlaunastaðals	1) Mannauðsstjóri og sviðsstjóri stjórnslusviðs 2) Mannauðsstjóri, verkefnisstjóri stjórnslusviði 3) Verkefnisstjóri Jafnlaunastaðals og aðrir stjórnendur	Launagreining og greining á yfirvinnu og akstursgreiðslum unnin árlega. Innleiðingu jafnlaunastaðals verði lokið í árslok 2018

Laus störf, starfsþjálfun og endurmenntun

Laus störf skulu standa jafnt konum sem körlum til boða. Sérstök áhersla er lögð á að jafna hlut kynjanna í stjórnunar- og áhrifastöðum. Innan ákveðinna starfsgreina hjá Hafnarfjarðarbæ eru störf kynjaskipt. Til að jafna kynjahlutfallið í starfsgreinum skal það kynið sem er í minnihluta ganga fyrir við ráðningar þegar umsækjendur eru jafnhæfir. Við ráðningar er óheimilt að mismuna fólki á grundvelli kynbundinna þátta.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Jafna hlutfall kynjanna í stjórnunarstöðum og í ákveðnum starfsgreinum hjá bænum þar sem störf eru kynjaskipt	1) Taka saman lykilupplýsingar um fjölda stjórnenda eftir kyni innan ákveðinna starfsgreina og bregðast við kynjahalla eftir því sem við á 2) Taka saman lykilupplýsingar um kynjahlutfall eftir starfsgreinum og bregðast við kynjahalla eftir því sem við á 3) Niðurstöður vinnustaðagreiningar	Mannauðsstjóri og sviðsstjórar	Upplýsingar teknar saman árlega

	nýttar til að fylgjast með að karla og konur séu að fá jöfn tækifæri til endurmenntunar og starfsþjálfunar		
--	--	--	--

Sveigjanleiki til að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf

Í mannauðsstefnu bæjarins segir að gera þurfi starfsfólki kleift að samræma atvinnu- og fjölskyldulíf með sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum eða tilfærslu í starfi, þar sem því verður við komið og mismunandi fjölskylduaðstæðum séu sýndar skilningur s.s. vegna veikinda barna og umönnun aldraðra foreldra.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Auka sveigjanleika í starfi og mæta þörfum starfsfólks fyrir tímabundinn sveigjanleika vegna aðstæðna í einkalífi. Jafnframt að ýta undir jafna þátttöku kynjanna hvað varðar umönnun veikra barna og nýtingu fæðingarorlofs	1) Mælingar í vinnustaðgreiningu nýttar til að kortleggja upplifun starfsfólks á sveigjanleika 2) Stjórnendur hvetji karla markvisst til að nýta rétt sinn til fæðingarorlofs og til að vera heima hjá veikum börnum til jafns á við konur	Stjórnendur og mannauðsstjóri	1) Árleg mæling í vinnustaðgreiningu 2) Árlega tekin saman gögn um nýtingu fæðingarorlofs og veikindadaga vegna barna 3) Fræðslu fyrir stjórnendur lokið fyrir árslok 2016

Kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni, kynbundið ofbeldi og einelti

Í mannauðsstefnu segir að fordómar, einelti, ofbeldi af hvaða tagi sem er eða kynbundin eða kynferðisleg áreitni sé ekki liðin.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Koma í veg fyrir að fordómar, einelti, ofbeldi eða kynbundin og kynferðisleg áreitni viðgangist á vinnustöðum bæjarins	1) Mæling í vinnustaðgreiningu. 2) Bregðast við með sérstökum smærri könnunum ef þörf krefur og unnar verði aðgerðaáætlanir með stjórnendum í kjölfarið 3) Uppfæra viðbragðsáætlun vegna eineltis og áreitni og kynna fyrir öllum starfsmönnum. 4) Fræðsla og þjálfun fyrir stjórnendur í viðbrögðum við einelti og áreitni	Mannauðsstjóri, sviðsstjóri stjórnarsýsluviðs, aðrir sviðsstjórar	Árleg mæling í vinnustaðgreiningu. Uppfærsla viðbragðsáætlunar vegna eineltis og áreitni verði lokið fyrir 1. júní 2016 og fræðslu og þjálfun stjórnenda í árslok 2017.

Unnið gegn mismunun á vinnustöðum og möguleikar fólks með mismunandi starfsgetu auknir

Markvisst verði unnið gegn allri mismunun á vinnustöðum bæjarins, eins og segir í mannauðsstefnu bæjarins, m.a. með því að tryggja framboð starfa, vinnufyrirkomulag, vinnutíma og starfsaðstöðu sem hentar fólki með mismunandi starfsgetu.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Fólki með mismunandi starfsgetu verði í auknum mæli gert kleift að starfa hjá Hafnarfjarðarbæ	1) Auka samstarf við úrræðið „Atvinna með stuðningi“. 2) Greining verði framkvæmd á því til hvaða ráðstafana þarf að grípa svo hægt sé að auka framboð starfa fyrri fólki með skerta starfsgetu. Aðgerðaáætlun útbúin í kjölfarið og markmið sett um fjölda starfa sem í boði eru	Stjórnendur og mannauðsstjóri	Fundað verði með forsvarsmönnum „Atvinnu með stuðningi“ fyrir 1. júní 2016. Greiningu og aðgerðaáætlun lokið fyrir árslok 2016

Áhersla á samþættingu kynjasjónarmiða í öllu starfi bæjarins.

Eftirlit og mat á því hvort nægilegt tillit er tekið til þarfa kvenna og karla í stefnumótun, áætlanagerð og þjónustu.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Tryggt verði að samþætting jafnréttissjónarmiða eigi sér stað í allri stefnumótun, áætlanagerð og þjónustu bæjarins	1) Í upphafi fjárhagsáætlunargerðar sé ávallt horft til kynjasjónarmiða 2) Í fæti allra erindisbréfa verði texti þar sem vakin er athygli á jafnréttisstefnu bæjarins	Bæjarstjóri og sviðsstjóri fjármálasviðs bera ábyrgð á að kynjasjónarmið séu samtvinnuð fjárhagsáætlunargerð. Samskiptastjóri sér um að uppfæra erindisbréf.	Í upphafi fjárhagsáætlunargerðar. Erindisbréf verði orðin uppfærð um mitt ár 2017.