

JAFNRÉTTISÁÆTLUN SVEITARFÉLAGSINS VOGA 2025-2026

JAFNRÉTTISSTEFNA

Jafnréttisstefna Sveitarfélagsins Voga er unnin í samræmi við íslensk lög nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna og lög nr. 151/2020 um stjórnýslu jafnréttismála. Samkvæmt 13. gr. laga nr. 151/2020 um stjórnýslu jafnréttismála skulu sveitarstjórnir að afloknum sveitarstjórnarkosningum sjá til þess að sveitarfélagið setji sér áætlun um jafnréttismál fyrir nýtt kjörtímabil. Bæjarstjórn Sveitarfélagsins Voga felur bæjarráði að fara með jafnréttismál sveitarfélagsins sbr. 13. gr. 151/2020.

Með jafnréttisstefnu og jafnréttisáætlun einsetur sveitarfélagið sér að vinna markvisst að auknu jafnrétti. Íbúar Voga skulu eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum, kyntjáningu eða annarrar stöðu. Sveitarfélagið vinnur að jöfnum áhrifum og tækifærum íbúa á vettvangi sveitarfélagsins og vinnur markvisst gegn mismunun. Jafnréttisstefna og jafnréttisáætlun Voga ná til stjórnýslu sveitarfélagsins, starfsfólks þess og allrar starfsemi og þjónustu sem veitt er á vegum stofnana sveitarfélagsins.

JAFNRÉTTISÁÆTLUN

Í jafnréttisáætlun eru markmið sveitarfélagsins í jafnréttismálum skilgreind, tilgreint hvernig skal unnið að þeim og hver ber ábyrgð á aðgerðum. Áætlunin skiptist í fjóra hluta; Hluti 1 - Sveitarfélagið Vogar sem stjórnvald, Hluti 2 – Sveitarfélagið Vogar sem vinnuveitandi, Hluti 3 – Sveitarfélagið Vogar sem þjónustuveitandi og Hluti 4 - Eftirfylgni áætlunar. Undir hverjum kafla eru sett fram markmið til þess að ná auknu jafnrétti í sveitarfélaginu, með vísan í þær greinar jafnréttislaga sem verið er að uppfylla. Undir hverju markmiði eru tilgreindar aðgerðir, hver ber ábyrgð á framkvæmd þeirra og hvenær ber að útfæra þær. Jafnréttisáætlunin er yfirfarin a.m.k. árlega í bæjarstjórn og endurskoðuð eftir þörfum.

HLUTI 1: SVEITARFÉLAGIÐ VOGAR SEM STJÓRNVALD

1. **Markmið:** Að kynjahlutfall í nefndum, ráðum og stjórnnum sé í samræmi við lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.

Sjá: 28. gr. laga nr. 150/2020

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
1.1	Þegar leitað er tilnefninga í nefndir og ráð skal haft í huga ákvæði 28. gr. laga nr. 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.	Bæjarráð/Bæjarstjórn	Alltaf

2. **Markmið:** Kyngreindar upplýsingar um sveitarfélagið séu aðgengilegar.

Sjá: 29. gr. laga nr. 150/2020

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
2.1	Við söfnun, úrvinnslu og birtingu gagna skal kyngreina upplýsingar nema ef sérstakar ástæður mæli gegn því m.t.t. persónuverndarlöggjafar.	Stjórnendur	Tilfallandi

3. **Markmið:** Stuðlað sé að jafnrétti og jafnri meðferð við ráðstöfun fjármagns

Sjá: 13. gr. laga nr. 151/2020

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
3.1	Utanaðkomandi aðilum sem fá beina styrki til starfa frá sveitarfélaginu skulu vera gerð sú krafa að gæta jafnréttissjónarmiða og vinna að samþættingu kynjasjónarmiða í stefnumótun og ákvörðunum sínum. (Í gegnum samning)	Bæjarráð, bæjarstjórn	Alltaf þegar gerðir eru samningar um styrki til utanaðkomandi aðila
3.2	Í fjárhagsáætlun sveitarfélagsins skal fjalla sérstaklega um það hvernig unnið sé að auknu jafnrétti innan sveitarfélagsins	Bæjarstjórn, bæjarráð	Árlega í fjárhagsáætlun

HLUTI 2: SVEITARFÉLAGIÐ VOGAR SEM VINNUVEITANDI

LAUNAJAFNRÉTTI

4. **Markmið:** Að konur og karlar og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá, fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.

Sjá: 6.-8. gr. laga nr. 150/2020 og 9. gr. laga nr. 86/2018

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
4.1	Launagreining þar sem kannað er hvort konur og karlar og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá, fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.	Sviðsstjóri fjármála og stjórnsýslu	Lokið í maí ár hvert
4.2	Komi í ljós óútskýrður munur á launakjörum skal leitast við að leiðrétta þann mun.	Sviðsstjóri fjármála og stjórnsýslu	Ávallt
4.3	Starfrækja vottað jafnlaunakerfi og endurnýja vottun.	Sviðsstjóri fjármála og stjórnsýslu	Árleg vottun frá vottunarðaila

RÁÐNINGAR

5. **Markmið:** Laus störf standi öllum opin óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningar.

Sjá 8. gr. laga nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
5.1	Í starfsauglýsingum sé hvatning til einstaklinga óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkenna eða kyntjáningar að sækja um.	Sviðsstjóri þess sviðs sem auglýsir starfið	Alltaf þegar starf er laust til umsóknar

6. **Markmið:** Auka fjölbreytileika starfshópsins

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
6.1	Samantekt á samsetningu starfsmannahópsins eftir kyni og aldri.	Sviðsstjóri fjármála og stjórnsýslu	Uppfært ár hvert

SAMRÆMING FJÖLSKYLDU- OG ATVINNULÍFS

7. **Markmið:** Starfsfólki gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu, óháð kyni.

Sjá: 13. gr. laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
7.1	Spurt um tækifæri til þess/ánægju með að samræma fjölskyldu- og atvinnulífi í starfsmannakönnun. Ath. svör þurfa að vera kyngreinanleg.	Sviðsstjóri fjármála og stjórnsýslu.	Fylgir reglubundnum starfsmannakönnunum
7.2	Komi í ljós erfiðleikar í samræmingu einkalífs, fjölskylduábyrgðar og starfs á ákveðnum starfsstöðum verði leitað þess að finna ástæður og bregðast við.	Sviðsstjóri fjármála og stjórnsýslu.	Tilfallandi

KYNBUNDIÐ OFBELDI, KYNBUNDIN ÁREITNI OG KYNFERÐISLEG ÁREITNI

8. **Markmið:** Að kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni sé ekki liðin á vinnustöðum sveitarfélagsins.

Sjá: 14. gr. laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna og reglugerð félagsmálaráðuneytisins nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
8.1	Skrifleg viðbragðsáætlun um það hvernig tekið er á málum ef upp kemur kynferðislegt ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni	Sviðsstjóri fjármála og stjórnsýslu.	Lokið fyrir Febrúar 2026

9. **Markmið:** Stjórnendur og starfsfólk sé upplýst um viðbragðsáætlun gegn kynferðislegu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni með reglubundnum hætti

Sjá: 14. gr. laga nr. 150/2020 og reglugerð félagsmálaráðuneytisins nr. 1009/2015

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
--	--------	--------	-----------

9.1	Viðbragðsáætlunin gerð aðgengileg á innri og ytri vef sveitarfélagsins.	Sviðsstjóri fjármála og stjórnsýslu.	Lokið fyrir Febrúar 2026
9.2	Kynning á aðgerðaráætluninni hluti af árlegri stjórnendafræðslu.	Bæjarstjóri, sviðsstjóri fjármála og stjórnsýslu.	Árlega
9.3	Viðbragðsáætlunin kynnt fyrir öllu nýju starfsfólki við ráðningu.	Sviðsstjóri þess sviðs sem ræður inn nýtt starfsfólk hverju sinni.	Alltaf við ráðningu nýs starfsfólks.

10. Markmið: Uppræta skaðlega vinnustaðamenningu og tryggja það að hægt sé að framfylgja viðbragðsáætlun gegn kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni

Sjá: 14. gr. laga nr. 150/2020

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
10.1	Spurt um reynslu starfsfólks af viðbragðsáætluninni í starfsmannakönnun. Ath. svör þurfa að vera kyngreinanleg	Sviðsstjóri fjármála og stjórnsýslu	Fylgir reglubundnum starfsmannakönnunum
10.2	Komi í ljós hindranir við framkvæmd viðbragðsáætlun verði leitað þess að finna ástæður og bregðast við.	Sviðsstjór fjármála og stjórnsýslu	Tilfallandi

FRÆÐSLA (UM JAFNRÉTTISMÁL)

11. Markmið: Uppræta skaðlega vinnustaðamenningu

Sjá: 13. gr. laga nr. 151/2020 og 14. gr. laga nr. 150/2020

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
11.1	Reglubundin fræðsla fyrir stjórnendur og starfsfólk um kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni.	Bæjarstjóri, Sviðsstjóri fjármála og stjórnsýslu	Yfirfarið árlega

--	--	--	--

12. Markmið: Auka aðgengi starfsfólks af erlendum uppruna að íslenskukennslu

Sjá: Lög nr. 86/2018

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
12.1	Allt starfsfólk sem ekki hefur íslensku að móðurmáli hafi aðgang að íslensku kennslu og sér upplýst um það við ráðningu.	Sviðsstjórar, stjórnendur við ráðningu	Tilfallandi

HLUTI 3: SVEITARFÉLAGIÐ VOGAR SEM ÞJÓNUSTUVEITANDI

KYNRÆNT SJÁLFRÆÐI

13. Markmið: Koma í veg fyrir mismunun gegn einstaklingum með hlutlausa

kynskráningu sem sækja þjónustu sveitarfélagsins

Sjá: 6. gr. laga nr. 80/2019 um kynrænt sjálfræði og 16. gr. laga nr. 150/2020 laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
13.1	Öll eyðublöð og skráningarform á vegum sveitarfélagsins yfirfarin og tryggt að til staðar sé valmöguleiki um hlutlausa kynskráningu	Sviðsstjóri fjármála og stjórnsýslu	Lokið fyrir mars 2026

SAMBÆTTING KYNJA- OG JAFNRÉTTISSJÓNARMIÐA

14. Markmið: Unnið verði að sambættingu jafnréttissjónarmiða í stefnumótun, áætlunargerð og þjónustu sveitarfélagsins.

Sjá: 13. gr. laga nr. 151/2020

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
--	--------	--------	-----------

14.1	Kynja- og jafnréttissjónarmið séu samþætt í allri stefnumótunarvinnu, áætlunargerð og þjónustu sveitarfélagsins.	Bæjarstjórn, bæjarráð, sviðsstjórn, sviðsstjórnendur	Alltaf
------	--	--	--------

MENNTUN OG SKÓLASTARF

15. Markmið: Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða sé gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skólum sveitarfélagsins þar á meðal á frístundaheimilum og í íþrótt- og æskulýðsstarfi

Sjá: 10. gr. laga nr. 85/2018 og 15. gr. laga nr. 150/2020

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
15.1	Skólar og leikskólar sveitarfélagsins setji sér aðgerðaráætlun í jafnréttismálum í samræmi við 15. gr. laga nr. 150/2020	Skólastjórnendur	Ávallt

ÍÞRÓTTIR- OG TÓMSTUNDIR

16. Markmið: Stuðlað að jafnrétti og jafnri meðferð við ráðstöfun fjármagns sveitarfélagsins.

Sjá: 15. og 21. gr. laga nr. 150/2020 og 13. gr. laga nr. 151/2020

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
16.1	Allir samningar sveitarfélagsins við íþróttafélög geri kröfu um virka jafnréttisáætlun og sérstaka viðbragðsáætlun gegn kynbundnu áreitni	Sviðsstjóri fjölskyldusviðs	Lokið fyrir mars 2026
16.2	Kanna hvort íþróttafélög séu með virkar jafnréttisáætlanir og bregðast við ef hana vantar	Sviðsstjóri fjölskyldusviðs	Lokið fyrir febrúar 2026

KYNBUNDIÐ OFBELDI, KYNBUNDIN ÁREITNI OG KYNFERÐISLEG ÁREITNI

17. Markmið: Að kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni sé ekki liðin í þjónustu sveitarfélagsins

Sjá: 13. gr. laga nr. 151/2020 og 14. gr. laga nr. 150/2020

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
--	--------	--------	-----------

17.1	Viðbragsáætlun sveitarfélagsins gegn kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni taki mið af þjónustuþegum sveitarfélagsins	Sviðsstjóri fjármála og stjórnsýslu	Lokið fyrir mars 2026
17.2	Kynning á heimasíðu sveitarfélagsins og öðrum samfélagsmiðlum sveitarfélagsins	Sviðsstjóri fjármála og stjórnsýslu	Yfirfarið árlega

HLUTI 4: ENDURSKOÐUN ÁÆTLUNAR

18. Markmið: Að jafnréttisáætlunin skili tilætluðum árangri og sé í sífelldri þróun eins og önnur stefnumótun

Sjá: 13. gr. laga nr. 151/2020 um stjórnsýslu jafnréttismála

	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
18.1	Jafnréttisáætlun rædd a.m.k. árlega í bæjarstjórn	Bæjarstjóri, bæjarstjórn	Árlega
18.2	Fara yfir verkefni áætlunarinnar með stjórnendum/sviðstjórum og skoða hvað hefur gengið vel og hvað má betur fara	Bæjarstjóri	Árlega
18.3	Áætlunin endurskoðuð og uppfærð í samræmi við árlega yfirferð	Bæjarstjóri, bæjarstjórn	Árlega

Samþykkt á 240.fundi bæjarstjórnar Sveitarfélagsins Voga, þann. 10.12.2025