

A large, abstract graphic in the center of the page, composed of three overlapping, curved green shapes that resemble stylized waves or leaves. The colors range from a light sage green to a slightly darker shade.

Jafnréttisstefna

2010-2014

KÓPAVOGSBÆR



Ávarp bæjarstjóra.....	3
Formáli	3
Jafnréttisstefna Kópavogs.....	4
Tilgangur & markmið.....	4
Jafnréttisnefnd.....	5
Jafnréttisráðgjafi.....	5
Jafnréttisviðurkenningar	5
Styrkir til jafnréttisverkefna	5
Kópavogur sem stjórnvald.....	6
Skipan í nefndir, ráð og stjórnir	6
Jafnréttisstarf nefnda	6
Samráðsfundir	7
Jafnréttisráðgjöf.....	7
Þjónusta við bæjarbúa.....	7
Kynning á jafnréttisstefnunni	7
Kópavogur sem atvinnurekandi.....	8
Svið og stofnanir.....	8
Atvinnuauglýsingar.....	8
Ráðningarferlið	8
Laun og önnur réttindi	8
Jafnvægi milli atvinnu- og einkalífs.....	9
Áreitni á vinnustað	9
Vinnustaðamenning.....	10
Kópavogur sem þjónustuaðili.....	11
Skóla-, íþrótta-, tómstunda- og æskulýðsstarf.....	11
Kynbundið ofbeldi	12
Menning.....	12
Umhverfi og skipulag	12



Marktæk pólitísk umræða um jafnrétti fór fyrst af stað á 18. öldinni. Krafa um jafnrétti var þá fyrst og fremst krafa um að fólk af lægri stéttum hefði sömu pólitísku og borgaralegu réttindi og efri stéttirnar. Jafnrétti karla og kvenna varð svo kjarni jafnréttisbaráttunnar á öldinni sem leið. Stórstígar breytingar urðu í kjölfarið á stöðu kynjanna í vestrænum þjóðfélögum. En betur má ef duga skal. Rannsóknir benda til að kynskiptur vinnumarkaður standi í vegi fyrir jafnri stöðu karla og kvenna. Orsakanna er að hluta til að leita í kynbundnu náms- og starfsvali sem dregur úr nýtingu vinnuafslins og hindrar sveigjanleika.

Jafnréttisstefnu Kópavogsbæjar er ætlað ryðja þessum hindrunum úr vegi og stuðla að auknu jafnrétti í nútíð og framtíð. Með samþykkt jafnréttisstefnunnar lýsir bæjarstjórn vilja sínum til þess að í starfsemi og þjónustu bæjarins sé stuðlað að því að jafna stöðu karla og kvenna. Í jafnréttisáætlun Kópavogsbæjar koma fram helstu áherslur í jafnréttismálum og hvernig bærinn hyggst ná markmiðum sínum. Eitt af því sem við teljum mikilvægt að leggja áherslu á, er samræming vinnu og fjölskyldulífs starfsmanna. Nauðsynlegt er að bæði karlar og konur geti með góðu móti ræktað fjölskyldu- og einkalíf samhliða krefjandi starfi. Með þessari jafnréttisstefnu hefur Kópavogsbær sett sér það markmið að vera ávallt í fararbroddi í jafnréttismálum. Það er okkur öllum metnaðarmál.

Gunnsteinn Sigurðsson
bæjarstjóri

Formáli

Í Kópavogi hefur frá upphafi vega ríkt frumkvæði í jafnréttismálum. Hér hafa setið tveir kvenbæjarstjórar. Fyrsta konan sem varð bæjarstjóri sveitarfélags á Íslandi var Hulda Jakobsdóttir sem var bæjarstjóri árin 1957-1962 og Hansína Ásta Björgvinsdóttir var bæjarstjóri frá janúar til maí árið 2005. Fyrsta konan sem varð bæjarfulltrúi í Kópavogi var Svandís Skúladóttir árið 1962 og hún varð jafnframt fyrsta konan til að verða forseti bæjarstjórnar Kópavogs árin 1966-1970. Árin 1998-2002 var meirihluti bæjarstjórnar skipaður konum. Þá var Kópavogur fyrst sveitafélagi til þess að setja á fót jafnréttisnefnd árið 1975.

Því miður er það svo að jafnrétti kynjanna er ekki enn orðið það sjálfsagt og eðlilegt mál, að engra aðgerða sé þörf. Mörg erum við langþreytt á því að þurfa að útskýra hvers vegna jafnrétti kynjanna skiptir samfélagið miklu máli. Það er langþráð ósk að ekki þurfi stöðugt að leggja áherslu á sem jafnastan hlut kynjanna til dæmis við skipan í nefndir eða ráð þar sem teknar eru ákvarðanir sem snerta bæði konur og karla. Konur og karlar eru ekki eins og hafa vegna kynferðis síns mismunandi áherslur sem geta haft áhrif á þær ákvarðanir sem ætlað er að hafa áhrif á bæði kynin.

Lögum samkvæmt ber sveitarfélögum að setja sér jafnréttisstefnu. Jafnréttisstefna þessi er sú fjórða í röðinni og er ætlað að auðvelda sveitarfélaginu og bæjarbúum að auka jafnrétti. Í stefnunni er fjallað um hvert hlutverk bæjarfélagsins er í jafnréttismálum, sem stjórnvalds, atvinnurekanda, þjónustuveitanda og sem samstarfsaðila.

Jafnréttisstefnan er framkvæmdaáætlun þar sem mikilvægt er að öll stjórnsýslan, einstök svið og nefndir bæjarins komi að og marki sér leið til aukins jafnréttis í bæjarfélaginu. Það er brýnt að sem flestar ákvarðanir sem teknar eru innan stjórnsýslu Kópavogsbæjar hafi áhrif til aukins jafnréttis þannig að allir bæjarbúar hafi hag af.

Með von um góðar undirtektir - í átt að enn öflugra jafnréttisstarfi í Kópavogi.

Una María Óskarsdóttir
formaður jafnréttisnefndar Kópavogs



Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 (hér eftir kölluð jafnréttislög) fjalla um jafnrétti kynja og þessi jafnréttisstefna gerir það einnig. Í lögnum er kveðið á um að sveitarfélög skipi jafnréttisnefndir og geri jafnréttisáætlanir með framkvæmdáætlun. Lögin gilda um sveitarfélög sem stjórnvald og sem atvinnurekendur. Lögin ná einnig til Kópavogsbæjar sem þjónustugjafa, svo sem í samningum við frjáls félagasamtök sem þiggja styrki eða gera samstarfssamning við bæinn um ýmis verkefni. Á það sérstaklega við um félög sem sinna íþrótt- og tómstundastarfi hvers konar.

Jafnréttislögin leggja vinnuveitendum ýmsar skyldur á herðar og tryggja réttindi starfsmanna á margvíslegan hátt. Konur og karlar eiga að fá sambærileg laun fyrir sömu eða jafnverðmæt störf og óheimilt er að mismuna starfsmönnum eftir kyni.

Atvinnurekendur eiga að vinna sérstaklega að því að jafna stöðu kynjanna innan síns fyrirtækis eða stofnunar og ekki má mismuna umsækjendum um störf eftir kyni. Sérstök áhersla skal lögð á að jafna hlut kynjanna í stjórnunar- og áhrifastöðum. Þá ber atvinnurekendum að gera ráðstafanir til að koma í veg fyrir kynferðislega og kynbundna áreitni á vinnustað.

Fyrirtæki og stofnanir, þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn, skulu samkvæmt lögnum setja sér jafnréttisáætlun eða kveða sérstaklega á um jafnrétti karla og kvenna í starfsmannastefnu sinni. Þar þarf að kveða sérstaklega á um markmið og aðgerðir til að tryggja starfsmönnum þau réttindi sem getið er um í 19.-22. grein jafnréttislaganna. Endurskoða þarf jafnréttisáætlun og jafnréttissjórnarmið í starfsmannastefnu á þriggja ára fresti.

Jafnrétti kynjanna er sett fram í jafnréttislögum en til að það nái fram að ganga verða konum og körlum að standa til boða sömu tækifæri til áhrifa, virðingar og þátttöku í samfélaginu, jafnt í opinberu lífi sem einkalífi. Með því að stuðla að jafnrétti kynjanna er lagður grunnur að velferð einstaklinga, fjölskyldna, atvinnulífs og samfélagsins alls.

Reynsla og gildismat beggja kynja eru lýðræðinu mikilvæg og því er eðlilegt að þátttaka kynjanna í stefnumótun og ákvarðanatöku sé sem jöfnust og að sjónarmiðum og þörfum beggja kynja sé gert jafn hátt undir höfði.

Samfélagið þarf á mannauði karla og kvenna að halda. Það er sjálfsögð krafa að kynin beri úr bótum sömu laun fyrir sömu vinnu. Launajafnrétti kynjanna hefur auk þess bein áhrif á hag fjölskyldna og er því mikilvægt samfélagsmál.

Þessi stefna er samþykkt af bæjarstjórn Kópavogs. Öllum stofnunum, nefndum og ráðum bæjarins ber að vinna eftir henni.

Tilgangur & markmið

Tilgangur stefnunnar er að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum karla og kvenna og jafna þannig stöðu kynjanna á öllum sviðum samfélagsins. Allir einstaklingar skulu eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kynferði.

Markmið stefnunnar er að stuðla að því að konum og körlum sé ekki mismunað í þjónustu og starfsemi Kópavogsbæjar og að bærinn veiti þjónustu sem samræmist þörfum og væntingum hvors kyns fyrir sig. Með stefnunni lýsir bæjarstjórn vilja sínum til þess að í starfsemi og þjónustu bæjarins sé stuðlað að því að jafna stöðu karla og kvenna með sérstökum aðgerðum. Þetta skuli meðal annars gert með því að samþætta jafnréttissjórnarmið inn í alla þætti stefnumótunar, ákvarðana og aðgerða á vegum bæjarins.

Lýðræðislegt samfélag byggir á þeim grunni að allir skuli vera jafnir fyrir lögum og njóta mannréttinda án tillits til aldurs, kynferðis, kynhneigðar, kynþáttar, trúarbragða, stjórnmálaskoðana, efnahags, ætternis, fötlunar, sjúkdóma eða annarrar stöðu.



Jafnréttisnefnd

Sveitarstjórnir skulu að loknum sveitarstjórnarkosningum skipa jafnréttisnefndir sem fjalla um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla innan viðkomandi sveitarfélags. Jafnréttisnefnd hefur það hlutverk að móta stefnu bæjarins í jafnréttismálum og fylgja henni eftir. Skal nefndin vera ráðgefandi fyrir sveitarstjórnir í málefnum er varða jafnrétti kynjanna, fylgjast með og hafa frumkvæði að aðgerðum, þar með talið sértækum aðgerðum, til að tryggja jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla innan viðkomandi sveitarfélags.

Hver jafnréttisnefnd skal hafa umsjón með gerð jafnréttisáætlana til fjögurra ára, þar sem m.a. komi fram hvernig unnið skuli að kynjasambættingu á öllum sviðum ásamt framkvæmdaáætlun um það hvernig leiðrétta skuli mismun á stöðu kvenna og karla innan sveitarfélagsins. Jafnréttisáætlanir skulu lagðar fram til samþykktar í viðkomandi sveitarstjórn eigi síðar en ári eftir sveitarstjórnarkosningar. Nefndin skal annað hvert ár afhenda Jafnréttisstofu skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála innan viðkomandi sveitarfélags.

Jafnréttisráðgjafi

Jafnréttisráðgjafi heyrir undir starfsmannadeild sem starfsmannastjóri veitir forstöðu. Jafnréttisráðgjafi starfar með jafnréttisnefnd og sér um framkvæmd og eftirfylgni jafnréttisstefnu í samvinnu við nefndina og bæjaryfirvöld. Það er hlutverk ráðgjafans að veita ráðgjöf um innleiðingu jafnréttisstarfs við starfsemi bæjarins, hafa umsjón með úttektum og rannsóknum á stöðu og kjörum kynjanna í bæjarkerfinu og í sveitarfélaginu. Jafnréttisráðgjafi er sérstakur ráðgjafi starfsmanna bæjarins um jafnréttismál. Jafnréttisráðgjafi hefur einnig umsjón með fræðslustarfi um jafnréttismál fyrir bæjarbúa, bæjarstofnanir, stjórnendur, kjörna fulltrúa og starfsmenn Kópavogsbæjar.

Jafnréttisviðurkenningar

Jafnréttisnefnd veitir ár hvert viðurkenningu þeirri stofnun, fyrirtæki, nefnd eða ráði Kópavogsbæjar, einstaklingi, félagi, fyrirtæki eða stofnun sem hefur að mati nefndarinnar staðið sig best undangengið ár við framgang jafnréttismála í Kópavogi.

Markmið: Að auka jafnréttishugsun í Kópavogi.

Verkefni: Jafnréttisnefnd auglýsir eftir tilnefningum. Jafnréttisnefnd, f.h. bæjarstjórnar Kópavogs, veitir árlega viðurkenningu til þeirrar stofnunar eða þess fyrirtækis í bæjarfélaginu sem mest hefur unnið að framgangi jafnréttisstefnunnar og/eða gefið jafnréttismálum sérstakan gaum.

Ábyrgð: Jafnréttisnefnd og jafnréttisráðgjafi.

Styrkir til jafnréttisverkefna

Jafnréttisnefnd veitir styrki til einstakra verkefna sem hafa að markmiði að jafna stöðu kynjanna og fjallar reglulega um þær umsóknir sem berast. Styrkirnir geta falist í ráðgjöf, fjárstuðningi eða hvoru tveggja.

Verkefni geta verið:

- sérstök verkefni,
- samstarfsverkefni,
- þróunarverkefni,
- námskeið.

Markmið: Markmiðið með styrkjunum er að virkja þátttöku til verkefna sem lúta að málaflokknum.

Verkefni: Árlegir styrkir veittir í verkefni sem efla jafnrétti. Umsóknir berist til jafnréttisnefndar.

Ábyrgð: Jafnréttisnefnd.



Kópavogsbær er næst stærsta sveitarfélag landsins með yfir 30 þúsund íbúa. Verkefni sveitarfélagsins eru margvísleg. Meðal lögbundinna verkefna er að starfrækja grunnskóla, dagvistun fyrir börn, úrræði fyrir fólk sem þarf fjárhagslegan stuðning, aðstoð við daglegt líf og að starfrækja almenningubókasafn. Bærinn sinnir einnig öðrum verkefnum svo sem styrkjum til íþrótt-, tólmstunda- og menningarstarfs. Bæjarstjórn skipar í fjölda fagnefnda sem, líkt og jafnréttisnefnd, eru til ráðgjafar um afmarkað svið.

Skipan í nefndir, ráð og stjórnir

Við stjórn bæjarins er lykilatein að tekið sé tillit til kynja- og jafnréttissjónarmiða. Halli verulega á annað kynið í nefnd, ráði eða stjórn getur það haft áhrif á töku ákvarðana og þar með haft mismunandi áhrif á líf karla og kvenna í bæjarfélaginu. Í 15. grein jafnréttislaga stendur;

„Við skipun í nefndir, ráð og stjórnir á vegum ríkis og sveitarfélaga skal þess gætt að hlutfall kynjanna 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.

Þegar tilnefnt er í nefndir, ráð og stjórnir á vegum ríkis og sveitarfélaga skal tilnefna bæði karl og konu. Tilnefningaraðila er heimilt að víkja frá skilyrði 1. másl. þegar hlutlægar ástæður leiða til þess að ekki er mögulegt að tilnefna bæði karl og konu. Skal tilnefningaraðili þá skýra ástæður þess... ”

Verkefni: Hafa ber 2:3 skiptingu í fimm manna nefndum og 1:2 í þriggja manna nefndum.

Ábyrgð: Bæjarstjórn í hvert sinn sem kosið er í nefndir og ráð.

Verkefni: Hlutfall kynja í nefndum, ráðum og stjórnnum skal kannað reglulega og ábendingum um úrbætur skal koma til viðeigandi aðila. Kynjahlutfall formanna nefnda skal skoða sérstaklega.

Ábyrgð: Jafnréttisráðgjafi.

Unnið skal að því á tímabilinu að styrkja tengslanet kvenna og undirbúa þær fyrir nefndarþátttöku á næsta kjörtímabili.

Markmið: Að fjölga konum í nefndum og sveitarstjórn.

Verkefni:

- Jafnréttisnefnd skal halda tvo samráðsfundi með konum í nefndum á vegum bæjarins, annan í upphafi kjörtímabils og hinn um mitt kjörtímabil.
- „Konur í læri“ sem felst í því að stjórnmalakonur í trúnaðarstörfum taki að sér að vera fyrirmynd (mentor) kvenna sem hafa áhuga á að kynna pólitísku starfi.

Jafnréttisstarf nefnda

Nefndum og ráðum bæjarins ber að hafa jafnrétti kynjanna að leiðarljósi í störfum sínum og beita til þess aðferðum samþættingar jafnréttissjónarmiða. Jafnframt er því beint til þeirra að meta í upphafi hvers kjörtímabils þörf fyrir aðgerðir á þessu sviði, í samstarfi við jafnréttisnefnd.

Fram skal koma hvernig nefndir og ráð hyggjast vinna á grundvelli jafnréttisstefnu bæjarins, hvaða aðgerðir eru fyrirhugaðar og hvaða áhrif þær hafa á íbúa eftir kynjum. Nefndir og ráð bæjarins eiga að gera jafnréttisnefnd grein fyrir stöðu mála í lok hvers árs. Í þeirri greinargerð skal meðal annars koma fram hvernig þeir sem njóta aðstöðu eða annarra styrkja frá bænum nýta þá gagnvart kynjum.

Markmið: Að jafnréttismál verði virkari þáttur í bæjarfélaginu og að jafnrétti verði sjálfsagður og eðlilegur hluti af daglegu starfi.

Verkefni: Nefndir og ráð ákveði verkefni á grunni jafnréttisstefnu bæjarins og leggi mat á árangurinn með reglubundnum hætti. Nota gátlista.

Áfangar: Eitt verkefni verði unnið hjá hverri nefnd og ráði ár hvert. Starfsmenn nefnda skulu skila samantekt árlega. Gátlista frá forsætisráðuneyti verði dreift til nefnda og ráða eftir kosningar 2010.

Ábyrgð: Formenn nefnda, starfsmenn nefnda, jafnréttisráðgjafi og jafnréttisnefnd.



Samráðsfundir

Reglulega skal halda samráðsfundi jafnréttisráðgjafa og yfirmanna málaflokka hjá Kópavogsbæ og stjórnenda stofnana. Reglulega skal jafnréttisnefnd boða til samráðsfunda með formönnum nefnda og ráða.

Verkefni: Samráðsfundir.

Áfangar: Kynning á samþættingu og jafnréttisstefnu veturinn 2010-2011.

Ábyrgð: Jafnréttisráðgjafi, jafnréttisnefnd, viðkomandi starfsmenn og formenn nefnda og ráða.

Jafnréttisráðgjöf

Fræðsla um jafnréttismál og leiðir til að vinna að jafnri stöðu kynjanna skal vera virkur þáttur í starfi jafnréttisnefndar og jafnréttisráðgjafa bæði innan bæjarkerfisins og gagnvart bæjarbúum. Einstaklingum, starfsmönnum og stjórnendum í bæjarkerfinu, skal standa til boða aðstoð ráðgjafans í jafnréttismálum. Þetta á bæði við um störf og starfsaðstæður, svo sem kjör og samskipti á vinnustað, áreitni, valdbeitingu og önnur þau mál er snúa að jafnrétti og samskiptum kynjanna á vinnustað.

Verkefni: Að halda reglulega námskeið fyrir starfsmenn.

Ábyrgð: Jafnréttisráðgjafi, símenntunarfulltrúi.

Þjónusta við bæjarbúa

Ýmis námskeið, ráðstefnur og fundir um jafnréttismál skulu vera virkur þáttur í starfsemi jafnréttisnefndar og stofnana Kópavogsbæjar í því skyni að jafna stöðu kynjanna.

Jafnréttisráðgjafi skal veita íbúum Kópavogsbæjar liðveislu í jafnréttismálum sé eftir því leitað. Ef einstaklingur eða hópur telur sér mismunað vegna kynferðis, skal jafnréttisráðgjafi veita viðkomandi aðstoð við að leita réttar síns. Þetta á meðal annars við um kærur til kærunefndar jafnréttismála.

Kynning á jafnréttisstefnunni

Jafnréttisstefna þessi skal vera kynnt öllum stjórnendum og starfsmönnum bæjarins, kjörnum fulltrúum og embættismönnum. Það er á ábyrgð allra að eftir henni sé farið.

Til þess að framfylgja jafnréttisstefnunni og framfylgja verkefnum á sviði jafnréttismála skal gert ráð fyrir framlagi á fjárhagsáætlun á ári hverju. Jafnréttisnefnd kallar til ráðgjafar og samstarfs þá starfsmenn sem hún telur nauðsynlegt óháð því á hvaða sviði þeir starfa. Slík vinnubrögð auðvelda samþættingu jafnréttissjónarmiða við aðra meginstarfsemi bæjarfélagsins.

Verkefni: Jafnréttisstefna þessi skal vera kynnt þeim sem koma að starfsemi í bæjarfélaginu. Jafnréttisnefnd tekur árlega saman upplýsingar um framkvæmd stefnunnar og vinnur úr niðurstöðum úr tölulegum upplýsingum liðinna verkefna.

Ábyrgð: Bæjarritari og jafnréttisráðgjafi.



Kópavogsbær er stærsti atvinnurekandi sveitarfélagsins. Í byrjun árs 2010 voru um 2350 starfsmenn í um 1570 stöðugildum. Auk þess sem um 500-800 ungmenni fá vinnu á sumrin í tengslum við Vinnuskóla, sumarnámskeið fyrir börn og önnur verkefni. Stjórnendum ber að tryggja með skipulögðum hætti að jafnréttis kynja sé gætt á vinnustöðum.

Markmið: Að allir sem koma að mannauði í bæjarfélaginu starfi samkvæmt jafnréttisáætlun og að jafnræði sé á vinnustöðum.

Verkefni: Starfsmannastjóri gerir skýrslu um kynjahlutfall hvers sviðs fyrir sig í janúar ár hvert og leggur þá skýrslu fyrir jafnréttisnefnd. Í skýrslunni skal einnig koma fram hversu margir stjórnendur eru starfandi hjá bæjarfélaginu af hvoru kyni.

Ábyrgð: Starfsmannastjóri.

Svið og stofnanir

Samkvæmt 18. gr. jafnréttislaga er öllum vinnustöðum þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn skylt að setja sér jafnréttisáætlun. Í áætluninni skulu koma fram markmið og aðgerðir til að tryggja starfsmönnum þau réttindi sem kveðið er á um í 19. – 22. gr. laganna. Stofnunum og fyrirtækjum bæjarins er skylt að gera jafnréttisnefnd og jafnréttisráðgjafa grein fyrir stöðu mála í lok hvers árs í samræmi við það sem kemur fram hér framfar vegna nefnda og ráða.

Verkefni: Að hvert svið og stofnun setji jafnréttisáætlun.

Áfangar: Tvö svið árið 2011, tvö árið 2012 og tvö árið 2013. Allar undirstofnanir sem falla undir ákvæðið verði komnar með jafnréttisáætlun árið 2013.

Ábyrgð: Sviðsstjórar.

Atvinnuauglýsingar

Í öllum auglýsingum á vegum stofnana og fyrirtækja Kópavogsbæjar skal gæta jafnræðis og jafnar virðingar gagnvart konum og körlum og að þær stríði ekki gegn jafnri stöðu og jöfnum rétti kynjanna á nokkurn hátt. sbr. 29. gr. jafnréttislaga. Í atvinnuauglýsingum skal að jafnaði ekki óska eftir starfsmanni af ákveðnu kyni¹ en sé um að ræða störf þar sem hallar á annað kynið skal vekja athygli á því markmiði jafnréttisstefunnar að jafna kynjaskiptingu innan starfsgreina. Jafnréttisráðgjafi veitir leiðbeiningar í þessu sambandi.

Verkefni: Lausar stöður hjá bæjarfélaginu skulu auglýstar til umsóknar samkvæmt ákvörðun bæjaryfirvalda hverju sinni. Auglýsingar skulu vera aðgengilegar öllum á heimasíðu bæjarins. Við ákvörðun launa og annarra starfskjara skal þess gætt að mismuna ekki eftir kynferði, sbr. 19. gr. laga nr. 10/2008.

Ábyrgð: Starfsmannastjóri og jafnréttisráðgjafi.

Ráðningarferlið

Samkvæmt lögum um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna hafa atvinnurekendur þá skyldu að vinna markvisst að því að jafna stöðu kynjanna innan fyrirtækis síns eða stofnunar og stuðla að því að störf flokkist ekki að jafnaði í sérstök kvenna- og karlastörf, sbr. 1. gr. jafnréttislaga.

Jafnréttissjónarmið skulu metin til jafns við önnur sjónarmið þegar ráðið er í stöður hjá Kópavogsbæ. Það kynið sem er í minnihluta í viðkomandi starfsgrein skal að jafnaði ganga fyrir við ráðningar í störf þegar umsækjendur eru jafnhæfir. Við ráðningar er óheimilt að mismuna kynjum, á grundvelli fjölskyldustöðu eða annarra þátta.

Ábyrgð: Starfsmannastjóri, stjórnendur.

Laun og önnur réttindi

Jafnréttislög kveða á um að konum og körlum sem starfa hjá sama atvinnurekanda skuli greidd jöfn laun fyrir jafnverðmæt störf. Konur og karlar skulu njóta sambærilegra launa, kjara og réttinda fyrir sömu eða

¹ undantekning frá þessari reglu eru störf er varða baðvörslu o.þ.h.



jafnverðmæt störf. Laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir bæði kynin og er starfsmönnum heimilt að skýra frá launakjörum sínum, sbr. 19. gr. jafnréttislaga.

Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að konur og karlar 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, sbr. 20. gr. jafnréttislaga.

Við úthlutun verkefna, tilfærslur í störfum og uppsagnir skal þess gætt að starfsmönnum sé ekki mismunað eftir kyni. Skal þess gætt að konur og karlar njóti að öllu leyti sambærilegra vinnuskilyrða og er í því sambandi vísað til 24. gr. jafnréttislaga. Það telst ekki mismunun að taka sérstakt tillit til kvenna vegna þungunar og barnsburðar.

Verkefni: Gerðar verði kannanir og samanburður á launum tiltekinna launahópa með það að markmiði að jafna launin ef kannanir sýna mismunun. Þá verði borin saman yfirvinna hópa karla og kvenna í sambærilegum störfum. 2012 verði gerð könnun á launamun kynja hjá starfsmönnum Kópavogsbæjar.

Ábyrgð: Sviðsstjórar, starfsmannastjóri, jafnréttisráðgjafi.

Jafnvægi milli atvinnu- og einkalífs

Kópavogsbær leitast við að skapa starfsmönnum sínum aðstæður til að samræma kröfur atvinnu- og einkalífs eins og kostur er. Eins og fram kemur í starfsmannastefnu bæjarins skal leitast við að gera konum og körlum kleift að minnka við sig vinnu tímabundið vegna fjölskylduábyrgðar, eins og t.d. umönnunar barna og sjúkra fjölskyldumeðlima. Starfsmenn skulu eiga kost á hlutastörfum og sveigjanlegum vinnutíma eftir því sem kjarasamningar og aðstæður framast leyfa.

Um rétt starfsmanns til fæðingarorlofs og foreldraorlofs fer eftir lögum nr. 95/2000 um fæðingar- og foreldraorlof. Lög þessi taka til starfsmanna á almennum vinnumarkaði sem og starfsmanna hjá sveitarfélaginu. Málaflokkurinn heyrir undir félags- og tryggingamálaráðuneyti.

Fæðingar- og foreldraorlof eru hvort tveggja leyfi frá launuðum störfum og stofnast réttur til þess við fæðingu barns, frumættleiðingu barns yngra en átta ára eða töku barns yngra en átta ára í varanlegt fóstur. Helsti munurinn á fæðingarorlofi annars vegar og foreldraorlofi hins vegar er sá að starfsmaður í fæðingarorlofi á jafnan rétt á greiðslum úr fæðingarorlofssjóði en starfsmaður í foreldraorlofi á ekki rétt á greiðslum. Lögin um fæðingar- og foreldraorlof sem leitt hafa til þess að flestir feður taka nú fæðingarorlof munu vafalítið stuðla að því að jafna enn frekar stöðu kynjanna.

Jafnvægi milli atvinnu- og einkalífs getur meðal annars stuðlað að betri nýtingu á hæfileikum og menntun starfsfólks sem og aukinni starfsánægju, sem skilar sér fljótt í betri anda á vinnustað og auknum afköstum. Hvernig komið er til móts við þarfir starfsmanna fer óhjákvæmilega eftir aðstæðum á viðkomandi vinnustað og óskum starfsmanns.

Markmið: Að jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði og auka þannig möguleika kvenna til atvinnuþátttöku og karla til fjölskyldulífs.


Verkefni: Hvetja sérstaklega til þess að feður nýti sinn rétt til fæðingar- og foreldraorlofs sem og veikindarétt vegna barna. Gerð verði könnun á fæðingarorlofstöku karla meðal starfsmanna og einnig leyfa vegna veikinda barna.

Ábyrgð: Starfsmannastjóri, deildarstjóri launadeildar og jafnréttisráðgjafi.

Áreitni á vinnustað

Kynferðisleg áreitni er með öllu óheimil á vinnustöðum bæjarins. Vísað er til 22. gr. laga nr. 10/2008 um skilgreiningu á kynferðislegri áreitni. Sé yfirmanni, trúnaðarmanni, jafnréttisráðgjafa og/eða starfsmannastjóra gert viðvart um slíka hegðun, ber viðkomandi, í samráði við forstöðumann eða eftir atvikum aðra yfirmenn stjórnarsýslunnar, tafarlaust að binda endi á hana. Þolandi skal engan skaða bera af ráðstöfunum sem gripið er til í því skyni. Alvarleg eða endurtekin áreitni varðar áminningu eða brottrekstur úr starfi.

Samkvæmt reglugerð nr. 1000/2004 um aðgerðir gegn einelti á vinnustöðum er einelti ámælisverð eða sífendurtekin ótilhlýðileg háttsemi, þ.e. athöfn eða hegðun sem er til þess fallin að niðurlægja, gera lítið úr, móðga, særa, mismuna eða ógna og valda vanlíðan hjá þeim sem hún beinist að. Kynferðisleg áreitni og annað andlegt eða líkamlegt ofbeldi fellur hér undir. Hér er ekki átt við skoðanaágreiningu eða hagsmunaárekstur sem kann að rísa á vinnustað milli stjórnanda og starfsmanns eða tveggja eða fleiri starfsmanna nema hann sé viðvarandi eða endurtekinn.



Einelti á vinnustað er alvarlegt vandamál sem stjórnendum ásamt öllum starfsmönnum ber skylda til að taka á. Einelti hefur víðtæk áhrif á þá sem fyrir því verða, bæði andleg og líkamleg. Auk þess sem einelti hefur oft neikvæð áhrif á starfsanda og vellíðan annarra starfsmanna á vinnustaðnum. Mikilvægt er að starfsmenn fái fræðslu um einelti og að settar séu verklagsreglur þar sem tilgreint er hvernig verði tekið á þeim eineltismálum sem upp kunna að koma.

Markmið: Að eineltisstefna verði gerð og innleidd sem og fræðsla fyrir starfsmenn Kópavogs.

Verkefni: Leita eftir samstarfi við fagaðila um gerð bæklinga um kynferðislega áreitni og einelti á vinnustað. Mikilvægt er að vinna bæklinginn á nokkrum tungumálum.

Ábyrgð: Starfsmannastjóri, sviðsstjórar og jafnréttisráðgjafi.

Vinnustaðamenning

Kópavogsbær vill bjóða upp á hvetjandi, öruggt og heilsusamlegt starfsumhverfi. Starfsfólk bæjarins er hvatt til að stunda reglulega hreyfingu og huga vel að andlegri og líkamlegri velferð sinni. Starfsmenn og stjórnendur bera sameiginlega ábyrgð á að skapa jákvæða og góða vinnustaðamenningu óháð kyni þar sem gagnkvæm virðing, umhyggja og góð líðan er í fyrirrúmi.

Á vinnustöðum skal eftir föngum tryggja jafnræði kynjanna. Stjórnendur stofnana skulu gæta þess að jafnrétti endurspeglit í ákvörðunum þeirra við ráðningar og uppsagnir starfsfólks, tilfærslur í störfum og viðfangsefnum þeim er starfsmönnum er ætlað að sinna. Stefnt skal að svipuðu hlutfalli karla og kvenna á vinnustöðum bæjarins. Á vinnustöðum þar sem annað hvort kynjanna er í miklum minnihluta skal leitast við að rétta hlut þess sem halloka fer við nýráðningar.

Verkefni: Á tveggja ára fresti skal gerð viðhorfskönnun meðal starfsmanna á því hvort það halli á annað kynið öðru fremur svo sem meiri og/eða betri hlunnindi, starfsumhverfi, laun. Niðurstöður skulu nýttar til að gera áætlun um úrbætur.

Ábyrgð: Starfsmannastjóri og jafnréttisráðgjafi.



Kópavogsbær starfrækir ýmsa þjónustu fyrir bæjarbúa utan lögbundinna verkefna og sem bæjarstjórn ákveður að veitt sé. Þetta á við um rekstur menningarstofnana, sundlauga, íþróttar og tómsunda og er háð ákvörðun sveitarfélagsins hverju sinni.

Skóla-, íþróttar-, tómsunda- og æskulýðsstarf

Markmið: Því er beint til starfsfólks þar sem uppeldisstarf fer fram, til dæmis í leikskólum, grunnskólum félagsmiðstöðvum og hjá íþróttar- og æskulýðsfélögum, að hafa jafnréttissjónarmið að leiðarljósi. Fólki sem starfar með ungmennum ber að vinna að því að jafna stöðu kynjanna og veita börnum og unglingum hvatningu til að rækta sérkenni sín og jákvæð samskipti milli kynja.

Því er beint til skólayfirvalda að sjá til þess að:

- a) Námsefni mismuni ekki kynjum.
- b) Í náms- og starfsfræðslu verði lögð áhersla á að kynna báðum kynjum störf sem hingað til hafa verið álitin hefðbundin kvenna- eða karlastörf.
- c) Sjálfsstyrking verði sjálfsagður hluti náms á öllum skólastigum.
- d) Skólar leggi áherslu á að búa bæði kynin jafnt undir ábyrgð og skyldur einkalífs og fjölskyldulífs, félagslífs og atvinnulífs.

Verkefni: „Jafnrétti í skólum“, unnið í samstarfi við ríki og sveitarfélög, 2010-2012. Framhald þróunarverkefnis sem unnið var 2008-2010². Þátttakendur leik- og grunnskólar.

Ábyrgð: Sviðsstjóri fræðsluviðs, jafnréttisráðgjafi, þátttakendur.

Því er beint til stjórnenda alls æskulýðsstarfs að sjá til þess að:

- a) Félags- og tómsundastarf sé skipulagt með þarfir og hagsmuni beggja kynja í huga, svo sem varðandi tímasetningu og aðstöðu.
- b) Aðilar sem njóti aðstöðu eða annarra styrkja frá Kópavogsbæ gæti þess að kynjum sé ekki mismunað í starfi þeirra.

Áfangi: Gerð gátlista – könnun árið 2012.

Ábyrgð: Tómsunda- og menningarsvið, jafnréttisráðgjafi.

Reglulega verði leitað eftir upplýsingum um verkefni sem unnin eru í skólum og gerðar verði kannanir á þátttöku kynjanna í félags- og tómsundastarfi.

Ábyrgð: Skólaskrifstofa, skrifstofa menningar- og tómsundasviðs.

² Í niðurstöðum verkefnisins sem gefnar voru út í mars 2010 kemur fram að það skorti á þekkingu kennara í kynjafræði.



Kynbundið ofbeldi

Kynbundið ofbeldi er útbreytt á Íslandi sé litið til útgefna skýrslna á vegum félags- og tryggingamálaráðuneytisins³.

Markmið: Að koma í veg fyrir að kynbundið ofbeldi eigi sér stað í starfsemi á vegum Kópavogsbæjar og ef slíkt á sér stað að hægt sé að bregðast við með hagsmuni þolanda að leiðarljósi.

Verkefni: Gerð verði aðgerðaráætlun gegn kynbundnu ofbeldi, sem byggir á aðgerðaráætlun ríkisstjórnarinnar. Stofnaður verði þverfaglegur hópur um málið þar sem aðilar frá Kópavogsbæ leiði starfið.

Ábyrgð: Félagsmálastjóri, jafnréttisráðgjafi

Menning

Menning er til þess fallin að auðga líf einstaklinga og því mikilvægt að hún höfði jafnt til karla og kvenna og bæði kyn séu hvött til þátttöku. Menningarstofnanir skulu leitast við að horfa til ólíkra þarfa fólks og bjóða uppá þjónustu sem höfði til sem flestra. Slíkt mun styrkja menningarstofnanir bæjarins að laða sem flesta bæjarbúa að.

Markmið: Að menningarstofnanir Kópavogs geti með þessu móti höfðað til sem flestra.

Verkefni: Menningarstofnanir bæjarins kanni hvernig ólíkir hópar (kyn, aldur o.fl.) nota þjónustu þeirra með það fyrir augum að hægt verði að gera sérstakt átak komi í ljós að ákveðnir hópar kvenna eða karla nýta sér ekki þjónustuna.

Ábyrgð: Deildarstjóri menningarmála, forstöðumenn menningarstofnana, jafnréttisráðgjafi.

Umhverfi og skipulag

Gott umhverfi, skipulag og aðgengi skapa skilyrði til góðra aðstæðna í hinu daglega lífi. Þarfir einstaklinga eru þó misjafnar, t.d. eftir aldri og kyni. Skipulag íbúðahverfa, lega gatna og gangstíga, ferðir strætisvagna, svo eitthvað sé nefnt, hafa mikil áhrif á líf fólks. Í Kópavogi, eins og víðast annars staðar í sveitarfélögum landsins, er meirihluti starfsfólks á framkvæmda- og tæknisviði karlar, en kyn starfsfólks og nefndafólks getur haft áhrif á ákvarðanir varðandi framkvæmdir á skipulagi og umhverfi og þar afleiðandi snert konur og karla í bæjarfélaginu á misjafnan hátt.

Markmið: Umhverfi og skipulag verði hannað með þarfir beggja kynja í huga.

Verkefni: Innleiða og tengja jafnréttisstarf við umhverfi og skipulag.

Ábyrgð: Framkvæmda- og tæknisvið, skipulags- og umhverfissvið og jafnréttisráðgjafi.

³ sótt í mars 2010: <http://www.felagsmalaraduneyti.is/frettir/frettatilkynningar/nr/4532>