



Jafnréttisáætlun Múlapings

Gildir frá apríl 2021 til maí 2023

Innihald

1	Inngangur	2
2	Múlaping sem stjórnvald	3
2.1	Nefndir og ráð	3
2.2	Greiningar	3
2.3	Kynjasambætting	4
3	Múlaping sem vinnuveitandi.....	4
3.1	Launajafnrétti.....	5
3.2	Nýráðningar og starfspróun	6
3.3	Fjölskylda og atvinna.....	7
3.4	Ofbeldi og áreiti	8
4	Múlaping sem þjónustuveitandi	9
4.1	Kynjasambætting	9
4.2	Skólar, íþróttar og tómstundastarf.....	10
4.3	Ofbeldi og áreiti	11
5	Eftirfylgni og endurskoðun.....	12

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 sérstakra aðgerða til að raunverulegt jafnrétti náist. 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. Tiltekin eru markmið og aðgerðir til að stuðla að jafnrétti og jafnri meðferð við ráðstöfun fjármagns, í þjónustu sveitarfélagsins og í starfsmannamálum.

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 stjórnarsýslu 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 stjórnarsýslu 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. Með nýjum lögum um stjórnarsýslu jafnréttismála, sem tóku gildi um síðustu áramót, er sveitarfélögum nú skylt að taka fleiri þætti en kyn inn í áætlanir sínar.

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 alla.

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

2 Múlaþing sem stjórnvald

Sveitarstjórn Múlaþings gegnir mikilvægu hlutverki í vinnu að jafnréttismálum, sem fer þvert á málaflokka. Því verður sveitarstjórn að vera vel að sér í málaflokknum, til að jafnréttismál séu í góðum farvegi innan stjórnsýslunnar og gegnir jafnréttisáætlun þar mikilvægu hlutverki.

2.1 Nefndir og ráð

28.gr. Þátttaka í nefndum, ráðum og stjórnnum 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.“

Hér fyrir neðan er tímasett aðgerðaáætlun með skýrum markmiðum og ábyrgðaraðilum.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að kynjahlutfall í nefndum, ráðum og stjórnnum sé sem jafnast en ekki minna en 40% þegar fleiri en þrír fulltrúar eiga í hlut.	Taka saman upplýsingar um hlutfall kynja í nefndum, ráðum og stjórnnum. Leiðréttá ef kynjahlutfallið uppfyllir ekki 28. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.	Byggðarráð. Sveitarstjórn	Lokið í apríl ár hvert. Lokið í apríl ár hvert.

2.2 Greiningar

29.gr. Greining á tölfræðiupplýsingum (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 tölfræðivinnslu nema sérstakar ástæður, svo sem persónuverndarhagsmunir, mæli gegn því.“

Hér fyrir neðan er tímasett aðgerðaáætlun með skýrum markmiðum og ábyrgðaraðilum.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Upplýsingar um stöðu kynjanna innan sveitarfélagsins séu aðgengilegar.	Við söfnun og úrvinnslu gagna skal kyngreina upplýsingar og birta þegar og þar sem það á við.	Sviðsstjórar og stjórnendur.	Rýnt í maí ár hvert.

2.3 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.“

Hér fyrir neðan er tímasett aðgerðaáætlun með skýrum markmiðum og ábyrgðaraðilum.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Sambætting kynja- og jafnréttissjónarmiða sé gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð.	Við fjárhagsáætlunargerð komi fram hvernig kynja- og jafnréttissjónarmið eru sambætt á öllum sviðum. Fá námskeið um kynjasambættingu fyrir kjörna fulltrúa.	Sviðsstjórar og stjórnendur. Verkefnastjóri mannauðs.	Lokið október ár hvert. Júní 2021.

3 Múlaping sem vinnuveitandi

Múlaping hefur samþykkt mannauðsstefnu fyrir sveitarfélagið sem tekur m.a. á jafnrétti, hæfilegu vinnuálagi og starfsþróun. Hegðun á borð við kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni er ekki liðin. Starfsfólki verði gert kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf en ánægt og hæft starfsfólk skiptir sköpum fyrir árangur sveitarfélagsins og fyrirtækja og stofnana þess. Til að nýta krafta og kunnáttu alls starfsfólks til fullnustu er mikilvægt að á vinnustöðum sveitarfélagsins ríki jafnrétti og allir 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 stjórnarsýslu 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 tryggja starfsmönnum sínum jafna meðferð á vinnumarkaði.

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 kynjamismun. Starfsfólki skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kys svo.“

9.gr. Bann við mismunum 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.

Hér fyrir neðan er tímasett aðgerðaáætlun með skýrum markmiðum og ábyrgðaraðilum.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
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.	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.	Launafulltrúi, verkefnastjóri mannauðs.	Lokið í maí ár hvert.
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 jafn verðmæt störf.	Kanna hvaða möguleikar eru til staðar til að gera launagreiningu sem tekur á þessum þáttum. Komi í ljós óútskýrður munur á launakjörum skal sá munur leiðréttur. Marka stefnu í jafnlaunamálum. Jafnlaunavottun endurnýjuð.	Persónu-verndarfulltrúi, verkefnastjóri mannauðs. Stjórnendur, verkefnastjóri mannauðs. Byggðaráð. Jafnlaunateymi	Lokið í september 2021. Rýnt árlega í maí. Apríl 2021. Júní 2022.

3.2 Nýráðningar og starfsþróun

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)

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

Hér fyrir neðan er tímasett aðgerðaáætlun með skýrum markmiðum og ábyrgðaraðilum.

Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Tímarammi
Laus störf standi öllum opin óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningar.	Í starfsauglýsingum er hvatning um að allir sækji um en sveitarfélagið setur sér markmið skv. mannauðsstefnu að starfsmannahópurinn endurspegli fjölbreytileika samfélagsins.	Stjórnendur og aðrir sem koma að ráðningu nýs starfsfólks.	Alltaf þegar starf er laust til umsóknar.
Auka fjölbreytileika starfshópsins.	Samantekt yfir auglýst störf, umsækjendur og ráðningar.	Verkefnastjóri mannauðs.	Lokið í apríl ár hvert.
Tryggja að starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun sé aðgengileg öllu starfsfólki.	Samantekt á samsetningu starfsmannahópsins. Greina sókn fólks í sambærilegum störfum í símenntun og starfsþróun.	Verkefnastjóri mannauðs. Starfsþróunar- og símenntunarnefnd.	Lokið í apríl ár hvert. Lokið í apríl ár hvert.
	Leita skýringa og bregðast við ef fram kemur mismunur milli hópa.	Stjórnendur, verkefnastjóri mannauðs.	Lokið í desember 2021.

3.3 Fjölskylda og atvinna

Rannsóknir sýna að fjölskylduvænt vinnuumhverfi leiðir til aukinnar starfsánægju, betri frammistöðu og minni starfsmannaveltu. 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 foreldra 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.“

Hér fyrir neðan er tímasett aðgerðaáætlun með skýrum markmiðum og ábyrgðaraðilum.

Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Tímarammi
Vinnustaðir sveitarfélagsins séu fjölskylduvænir.	Í gildi skal vera mannauðsstefna fyrir Múlaþing.	Sveitarstjórn/ byggðaráð, stjórnendur, verkefnastjóri mannauðs.	Febrúar 2023.
Báðir foreldrar nýti sér foreldra- og fæðingarorlof og sinni veikum börnum.	Verklag sem þróað verður á grunni mannauðsstefnu innihaldi leiðbeiningar til stjórnenda til að ná markmiðum um fjölskylduvænan vinnustað, jafna nýtingu á fæðingar- og foreldraorlofi og hvernig skal auðvela fólki að koma aftur til starfa.		Lokið í janúar 2022.
Auðvela starfsfólki Múlaþings að snúa aftur til baka úr fæðingarorlofi.			
Hæfilegt starfsálag og verkefni við hæfi.	Árlega er stefna sveitarfélagsins í mannauðsmálum kynnt fyrir starfsfólki.	Stjórnendur, verkefnastjóri mannauðs.	Möntrun á meðan innleiðingu stendur til 01.12.2021.

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 Múlaþings, stjórnenda, forstöðumanna og yfirmanna fyrirtækja og stofnana að tryggja að kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni þrífist ekki á vinnustöðum sveitarfélagsins.

Hér fyrir neðan er tímasett aðgerðaáætlun með skýrum markmiðum og ábyrgðaraðilum.

Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Tímarammi
Að kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni sé ekki liðin á vinnustöðum sveitarfélagsins.	Fræða starfsfólk um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni.	Stjórnendur, verkefnastjóri mannauðs.	Í september ár hvert.
Að kynna forvarnar- og viðbragðsáætlun sveitarfélagsins fyrir starfsfólki og íbúum.	Móta forvarnar- og viðbragðsáætlanir við hvers kyns ofbeldi sbr. mannauðsstefnu. Kynna á starfsmannafundum og öðrum viðeigandi stöðum.	Stjórnendur, verkefnastjóri mannauðs. Stjórnendur, verkefnastjóri mannauðs.	Í september ár hvert.

4 Múlaping sem þjónustuveitandi

Samkvæmt lögum nr. 151/2020 um stjórnáslu jafnréttismála ber sveitarfélaginu að taka fleiri þætti en kyn inn í áætlanir sínar 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, má þar m.a. nefna menntun barna og unglinga, tómstunda og íþróttastarf og umönnun aldraðra. Þegar þjónustan er skipulögð og fjármagni úthlutað þarf, auk kyns, að huga að 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.“

Hér fyrir neðan er tímasett aðgerðaáætlun með skýrum markmiðum og ábyrgðaraðilum.

Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Tímarammi
Sambætting kynja- og jafnréttissjónarmiða sé gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð.	Setja upp aðgerðabundna áætlun á hverju sviði þar sem fram kemur hvernig jafnréttis- og kynjasjónarmiða er gætt. Kynja og jafnréttissjónarmið skulu sambætt við gerð fjárhagsáætlana. Fá námskeið um kynjasambættingu fyrir kjörna fulltrúa.	Sviðstjórar og stjórnendur. Verkefnastjóri mannauðsmála.	Janúar 2022 og árlega þaðan í frá. Júní 2021.

4.2 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 mismunandi 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 frístundaheimilum 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 mismunandi. Í náms- og starfsfræðslu og við ráðgjöf í skólum skulu nemendur hljóta fræðslu og ráðgjöf í tengslum við sömu störf, óháð kyni.“

Hér fyrir neðan er tímasett aðgerðaáætlun með skýrum markmiðum og ábyrgðaraðilum.

Markmið / Skólar	Aðgerðir	Ábyrgð	Tímarammi
Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða sé gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skólum. Allir nemendur fái jafnréttis- og kynjafræðslu. Náms- og kennslugögn mismuni ekki nemendum á grundvelli kyns, kynþáttar eða þjóðernisuppruna. Í náms- og starfsfræðslu og ráðgjöf í skólum fái nemendur fræðslu og ráðgjöf í tengslum við sömu störf, óháð kyni.	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, skólastjórar.	Lokið í maí 2022 og árlega þaðan í frá.

4.3 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.“

Hér fyrir neðan er tímasett aðgerðaáætlun með skýrum markmiðum og ábyrgðaraðilum.

Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Tímarammi
Skólar: Skólastjórnendur skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að nemendur verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni í skólunum og í félagsstarfi á vegum þeirra.	Nemendur og starfsfólk skólanna fái fræðslu um kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni. Skólarnir hafi / setji sér forvarnar- og viðbragðsáætlun.	Skólastjórnendur.	Lokið í maí ár hvert.
Íþróttir og tómstundastarf: Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða sé gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð hjá félögunum. Einstaklingum sé ekki mismunað á grundvelli kyns eða annarra persónubundinna þátta. Sérstakar ráðstafanir skulu gerðar til að koma í veg fyrir kynbundið ofbeldi, kynbundna eða kynferðislega áreitni í íþrótt- og tómstundastarfi.	Öll 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 félagsmönnum.	Formenn, sviðstjórar og stjórnendur.	Lokið í maí ár hvert.

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.

Hér fyrir neðan er tímasett aðgerðaáætlun með skýrum markmiðum og ábyrgðaraðilum.

Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Tímarammi
Að jafnréttisáætlunin skili tilætluðum árangri.	Jafnréttisáætlunin rædd a.m.k. árlega í sveitarstjórn.	Verkefnastjóri mannauðs.	Lokið í maí ár hvert.
Að jafnréttisáætlunin sé í sífelldri þróun eins og önnur stefnumótun.	Fara yfir verkefni áætlunarinnar með stjórnendum / sviðstjórum og skoða hvað hefur gengið vel og hvað má betur fara.	Verkefnastjóri mannauðs.	Lokið í janúar ár hvert.
Að endurskoða og uppfæra jafnréttisáætlunina.	Vinna tillögu að nýrri jafnréttisáætlun á grundvelli reynslu, verkefna og niðurstaðna kannanna.	Verkefnastjóri mannauðs.	Lokið september 2022.

Samþykkt í sveitastjórn Múlapings 14. apríl 2021