

Jafnréttisáætlun Sveitarfélagsins Árborgar

Aðgerðaráætlun í jafnréttismálum 2019-2023

Markmið Jafnréttisáætlunar þessarar er að kom á og viðhalda jafnrétti kynjanna og stuðla að því að jafnréttissjónarmið séu samþætt allri starfsemi sveitarfélagsins. Áætlun þessi endurspeglar á hverjum tíma markmið, framtíðarsýn og leiðarljós Sveitarfélagsins Árborgar í jafnréttismálum og er endurskoðuð eigi sjaldnar en á 3ja ára fresti. Áætlunin felur í sér skuldbindingu um stöðugt umbótaferli, eftirlit og viðbrögð í málaflokknum. Henni fylgir aðgerðaráætlun fyrir árin 2019-2023, ásamt tímasettum og mælanlegum markmiðum.

Jafnréttisáætlun Sveitarfélagsins Árborgar byggir á lögum nr. 10/2008 (hér eftir jafnréttislög) sem kveða á um skyldu sveitarfélaga til að skipa jafnréttisnefndir og gera jafnréttisáætlanir með framkvæmdaáætlun.

Bæjarstjóri ber ábyrgð á jafnréttisáætlun sveitarfélagsins. Félagsmálanefnd fer með hlutverk jafnréttisnefndar og hefur umboð til eftirfylgni jafnréttismála í sveitarfélaginu í samræmi við jafnréttislög.

Jafnréttisáætlunin nær til allra starfsmanna sveitarfélagsins, sveitarfélagsins sem stjórnvalds og sveitarfélagsins sem þjónustuveitanda.

Jafnréttisáætlun sveitarfélagsins er skipt niður í 3 kafla. Í fyrsta kafla er fjallað um sveitarfélagið sem stjórnvald. Í öðrum kafla er að finna jafnlaunastefnu sveitarfélagsins og í þriðja kafla er fjallað um sveitarfélagið sem veitanda þjónustu.

1. Sveitarfélagið Árborg sem stjórnvald

Bæjarfulltrúar Sveitarfélagsins Árborgar eru meðvitaðir um mikilvægi þess að vinna að jafnrétti innan sveitarfélagsins. Það er vilji bæjarfulltrúa að koma jafnréttismálum í góðan farveg innan stjórnslunnar og þar skal félagsmálanefnd Sveitarfélagsins Árborgar, sem fer með hlutverk jafnréttisnefndar, og jafnréttisáætlun þessi gegna mikilvægu hlutverki.

1.1. Jafnréttisnefnd

Bæjarfulltrúar Sveitarfélagsins Árborgar skulu að sveitarstjórnarkosningum loknum skipa jafnréttisnefnd sem hefur með jafnréttismál að gera og fjalla um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla innan sveitarfélagsins. Bæjarstjórn Sveitarfélagsins Árborgar hefur falið félagsmálanefnd að fara með hlutverk jafnréttisnefndar. Nefndin hefur það hlutverk að móta stefnu sveitarfélagsins í jafnréttismálum og fylgja henni eftir.

Til að ná því markmiði verður gripið til eftirfarandi aðgerða:

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímasetning
1.1.1 Jafnréttismál sett í farveg.	Skipa jafnréttisnefnd.	Bæjarstjórn.	Innan árs eftir bæjarstjórnarkosningar.
1.1.2 Kortleggja stöðu kynjanna.	Kyngreina gögn og afla upplýsinga um stöðu kynjanna í samfélaginu. Endurskoða jafnréttisáætlun Sveitarfélagsins Árborgar.	Bæjarritari. Félagsmálanefnd og bæjarstjórn.	Lokið í júní ár hvert. Stöðugt umbótaferli og eftirlit. Þróunarvinna. Endurskoðun á a.m.k. þriggja ára fresti.
1.1.3 Áætlun kynnt innan sveitarfélagsins.	Jafnréttisáætlun kynnt fyrir stjórnendum og starfsfólki sveitarfélagsins. Jafnréttisáætlun kynnt fyrir íbúum.	Sviðsstjórar og sveitarstjórn. Bæjarritari.	Alltaf. Alltaf.

1.2. Þátttaka í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum Sveitarfélagsins Árborgar

Við skipan í nefndir, ráð og stjórnir munu bæjarstjórnarfulltrúar stuðla að því 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 hlutafélaga í eigu Sveitarfélagsins Árborgar og fyrirtækja sem sveitarfélagið er aðaleigandi að.

Til að ná því markmiði verður gripið til eftirfarandi aðgerða:

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímasetning
1.2.1 Kynjahlutfall í nefndum, ráðum og stjórnnum sem jafnast.	Taka saman upplýsingar um hlutfall kynja í nefndum, ráðum og stjórnnum. Leiðrétta ef hallar á annað kynið.	Félagsmálanefnd. Bæjarstjórn.	Lokið í júní ár hvert. Lokið í júní ár hvert.

1.3. Greining á tölfræðiupplýsingum

Í opinberri hagskýrslugerð um íbúa Sveitarfélagsins Árborgar 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.

Til að uppfylla framangreint mun sveitarfélagið:

	Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímasetning
1.3.1	Upplýsingar um stöðu kynjanna innan Sveitarfélagsins Árborgar verða aðgengilegar.	Við söfnun og úrvinnslu gagna skal kyngreina upplýsingar og birta þegar og þar sem það á við.	Sviðsstjórar og stjórnendur.	Yfirfarið í júní ár hvert.

1.4. Kynjasambættingar gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð

Sveitarfélagið Árborg mun við alla stefnumótun og áætlanagerð gæta að kynjasambættingu. Hið sama gildir um ákvörðunartöku innan stjórnsýslunnar.

	Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímasetning
1.4.1	Tryggt verði að sambætting kynjasjónarmiða eigi sér stað í allri stefnumótun, áætlanagerð og þjónustu bæjarins.	Námskeið í kynjasambættingu fyrir sveitarstjórn, sveitarstjóra og aðra stjórnendur sveitarfélagsins. Jafnréttismat notað/stuðst við gátlista í stefnumótunarferlum og við áætlanagerð.	Sviðsstjórar og bæjarfulltrúar.	Við árlega stefnumótun og áætlunargerð, misjafnt eftir málaflokkum. Yfirfarið í júní ár hvert.

2. Sveitarfélagið Árborg sem vinnuveitandi

Sveitarfélagið Árborg kappkostar að vera fyrirmyndarvinnuveitandi og eftirsóknarverður vinnustaður, þar sem hver starfsmaður er metinn að verðleikum eftir hæfni og frammistöðu, án tillits til kyns, aldurs eða þjóðernis.

Í þessum kafla jafnréttisáætlunar er að finna jafnlaunastefnu sveitarfélagsins ásamt tímasettri aðgerðaráætlun, sem er ætlað að tryggja að allir starfsmenn sveitarfélagsins njóti jafnra launa og kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf, þannig að enginn ómálefnalegur launamunur sé til staðar.

Með setningu sérstakrar jafnlaunastefnu, ásamt aðgerðaráætlun, ætlar sveitarfélagið að uppfylla kröfur laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla hvað varðar launajafnrétti, laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun, samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs og kynbundið ofbeldi, áreitni og áreitni. Jafnlaunastefnan nær til allra starfsmanna sveitarfélagsins.

Bæjarstjóri ber ábyrgð á jafnlaunakerfi sveitarfélagsins en mannauðsstjóri hefur umsjón með framkvæmd, skjalfestingu, innleiðingu og stöðugum umbótum, eftirliti og starfrækslu á kerfinu í samræmi við kröfur jafnlaunastaðalsins IST 85:2012.

2.1. Sveitarfélagið Árborg greiðir starfsfólki jöfn laun og það nýtur sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf ¹

Til að ná því markmiði mun sveitarfélagið:

	Aðgerð	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímasetning
2.1.1	Framkvæma reglulegar launagreiningar. Borin saman jafnverðmæt störf, rýnd af stjórnendum og niðurstaða kynnt starfsfólki.	Öll störf metin eftir sama kerfi, byggt á starfsmati sveitarfélaga og launaviðmiðunum sem því fylgja.	Bæjarstjóri, mannauðsstjóri.	Lokið í júní ár hvert. Stöðugt umbótaferli og viðvarandi verkefni.
2.1.2	Leiðréttla laun ef í ljós kemur óútskýrður launamunur fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.	Óútskýrður launamunur undir gefnum viðmiðunar-mörkum.	Sviðsstjórar, aðrir stjórnendur, mannauðsstjóri.	Lokið í júní ár hvert. Stöðugt umbótaferli og viðvarandi verkefni.
2.1.3	Endurskoða launaákvörðunarferli reglulega.	Mat á störfum og launaviðmið skoðuð í heild (sem kerfi).	Sviðsstjórar, mannauðsstjóri.	Lokið í september ár hvert. Stöðugt umbótaferli og eftirlit.
2.1.4	Uppfæra starfslýsingar.	Allar starfslýsingar rýndar í tengslum við árlegt starfsmannasamtal.	Yfirmenn deilda og stofnana.	Stöðugt umbótaferli og eftirlit.
2.1.5	Ljúka jafnlaunavottun ÍST85:2012.	Í samræmi við kröfur jafnlauna-staðalsins, tekin út af fullgildum vottunaraðila.	Bæjarstjóri, mannauðsstjóri, sviðsstjórar.	Í fyrsta skipti haustið 2019. 3ja hvert ár.

¹ Konum og körlum er starfa hjá sama atvinnurekanda skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir karla og konur. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismun. 19 gr. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

2.2. Sveitarfélagið Árborg kappkostar að ráðningar, starfsþróun og símenntun feli ekki í sér kerfisbundna mismunun vegna kyns, aldurs eða þjóðernis ²

Til að ná því markmiði mun sveitarfélagið:

Aðgerð	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímasetning
2.2.1 Tryggja að öll störf standi opin án tillits til kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna eða kyntjáningar. Líta til kynjahlutfalls í sambærilegum störfum við ráðningar, reynist tveir umsækjendur jafnhæfir.	Úttekt á umsóknum (heildarfjöldi umsækjenda um starf eftir kyni og starfi) og ráðningum.	Mannauðsstjóri.	Lokið í desember ár hvert. Einnig viðvarandi verkefni.
2.2.2 Greina kynjahlutföll í nýráðningum, starfslokum og tilfærslum í starfi.	Starfsmannavelta eftir kyni, aldri, starfi og vinnustað.	Mannauðsstjóri.	Lokið í desember ár hvert.
2.2.3 Sjá til þess að allir starfsmenn hafi jafna möguleika til að sækja námskeið og aðra endurmenntun og taka þátt í starfsþjálfun í samræmi við stefnu sveitarfélagsins og mat yfirmanns.	Mæling í starfsmannasamtali, samantekt.	Mannauðsstjóri.	Lokið fyrir júní ár hvert
2.2.4 Leitast við að veita öllum starfsmönnum sem stunda nám meðfram vinnu sveigjanleika í starfi. Kynning á möguleika á sveigjanleika í starfi.	Fjöldi í slíku úrræði, eftir kyni, aldri og starfi. Fjöldi beiðna og afgreiðsla á þeim.	Mannauðsstjóri, sviðsstjórar, næsti yfirmaður.	Lokið fyrir júní ár hvert.
2.2.5 Standa fyrir fræðslu fyrir starfsfólk og stjórnendur um jafnréttismál.	Þátttaka í slíkri fræðslu.	Mannauðsstjóri.	Lokið fyrir júní ár hvert.

² Atvinnurekendur og stéttarfélag skulu vinna markvisst að því að jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði. Atvinnurekendur skulu sérstaklega vinna að því að jafna stöðu kynjanna innan fyrirtækis síns eða stofnunar og stuðla að því að störf flokkist ekki sem sérstök kvenna- og karlastörf.. 18 gr. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum og körlum. 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 auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf. 20 gr. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

2.3. Stjórnendur vinna markvisst að jafnara hlutfalli kynja á stofnunum, deildum og í stjórnendastöðum ³

Til að ná því markmiði mun sveitarfélagið:

	Aðgerð	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímasetning
2.3.1	Markvisst leita leiða til að jafna kynjahlutfall þvert á starfsgreinar innan vinnustaða sveitarfélagsins.	Samantekt á fjölda starfsmanna eftir starfsheitum, vinnustað/deild, kyni, aldri.	Mannauðsstjóri.	Lokið í desember ár hvert.
2.3.2	Styrkja stöðu kvenna í stjórnunarstöðum. Styrkja væntanlega/mögulega framtíðarstjórnendur.	Mæling á kynjadreifingu stjórnenda. Mat á breytingum á milli ára.	Sviðsstjórar, mannauðsstjóri.	Lokið í desember ár hvert.

2.4. Starfsfólki er gert kleift að samræma skyldur sínar gagnvart vinnu og einkalífi með sveigjanlegum vinnutíma eða annarri vinnuhagræðingu, eftir því sem við verður komið vegna eðlis starfsemi sveitarfélagsins og þörf er á ⁴

Til að ná því markmiði mun sveitarfélagið:

	Aðgerð	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímasetning
2.4.1	Leita leiða til að gera starfsfólki kleift að samræma skyldur sínar gagnvart vinnu og einkalífi.	Greina öll störf og rýna sérstaklega þau störf sem ekki bjóða upp á sveigjanleika ⁵ .	Mannauðsstjóri.	Desember ár hvert. Stöðugt umbótaferli.
2.4.2	Kynning á möguleikum varðandi sveigjanleika + réttindi og skyldur. Ítrekað í starfsmanna- handbók á innri vef.	Árleg samantekt á notkun á sveigjanlegum vinnutíma (tegundir, fjöldi, tímalengd).	Stjórnendur með mannaforráð. Mannauðsstjóri.	Kynning eftir þörfum. Starfsmanna-handbók. Mat fyrir lok október ár hvert.
2.4.3	Hvetja feður jafnt sem mæður til að nýta sér rétt sinn til fæðingarorlofs.	Fjöldi starfsmanna í fæðingarorlofi eftir kyni, starfi og lengd orlofs, mælt í vikum.	Stjórnendur með mannaforráð. Mannauðsstjóri.	Fyrir lok desember ár hvert.
2.4.4.	Að báðum kynjum séu ljós réttindi sín vegna veikinda barna. Ítrekað í starfsmannahandbók.	Fjöldi starfsmanna sem tekur frí vegna veikinda barna, mælt í klst.	Mannauðsstjóri.	Fyrir lok desember ár hvert.

³ Sérstök áhersla skal lögð á að jafna hlut kynjanna í stjórnunar- og áhrifastöðum. 18 gr. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

⁴ Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera konum og körlum kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu. Ráðstafanir þær skulu m.a. miða að því að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsmanna og þarfa atvinnulífsins, þar með talið að starfsmönnum sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduaðstæðna. 21. grein laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

⁵ Með sveigjanlegum vinnutíma er t.d. átt við breytilegan upphafs- eða lokatíma vinnudags, lengri viðveru suma daga og skemmri aðra daga, fjarvinnu, hlutastarf í aðdraganda starfsloka eða lífeyristöku, sveigjanleika vegna náms með vinnu eða brýnna fjölskylduaðstæðna. Óski starfsfólk eftir sveigjanlegum vinnutíma er slík beiðni borin undir yfirmann, sem metur beiðnina í samráði við mannauðsstjóra.

2.5. Sveitarfélagið Árborg er vinnustaður þar sem einelti, kynferðislegt áreitni, áreitni eða ofbeldi er ekki liðið ⁶

Til að ná því markmiði mun sveitarfélagið:

Aðgerð	Mælikvarði	Ábyrgð	Tímasetning
2.5.1 Endurskoða og yfirfara verkferla.	Viðbrögð og ferlar yfirfarnir.	Bæjarstjóri, mannauðsstjóri, heilsuverndarteymi sveitarfélagsins.	Febrúar ár hvert.
2.5.2 Kynna aðgerðar- og forvarnaráætlun fyrir öllu starfsfólki.	Mæling á fjölda sem hefur fengið slíka fræðslu.	Heilsuverndarteymi sveitarfélagsins.	Fyrir lok febrúar ár hvert.
2.5.3 Mál sem upp koma fara í ofangreint ferli.	Fjöldi mála tekinn saman og greindur.	Mannauðsstjóri, heilsuverndarteymi sveitarfélagsins..	Fyrir lok febrúar ár hvert.

Stefna Sveitarfélagsins Árborgar gegn einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustöðum er órjúfanlegur hluti af jafnréttisáætlun sveitarfélagsins, ásamt Verkferlum og leiðum til úrlausna í eineltis-, áreitnis- og ofbeldismálum á vinnustöðum.

⁶ 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 og kynferðislegri áreitni á vinnustað. 22. gr. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Skilgreiningar á hugtökum:

Kynbundið áreitni: Hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi.

Kynferðisleg áreitni: Hvers kyns kynferðileg hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.

Kynbundið ofbeldi: Ofbeldi á grundvelli kyns sem leiðir til eða gæti leitt til líkamlegs, kynferðislegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir því verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennd svipting frelsis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.

3. Sveitarfélagið Árborg sem veitandi þjónustu

Sveitarfélagið Árborg gegnir mikilvægu hlutverki sem veitandi þjónustu fyrir íbúa sveitarfélagsins, hvort sem það er vegna lögbundinna verkefna eða annarra verkefna sem bæjarstjórn ákveður að veita skuli. Þetta á t.a.m. við um rekstur menningarstofnana, sundlauga, íþróttta-, æskulýðs- og tómstundastarfs. Þegar Sveitarfélagið Árborg skipuleggur þjónustu fyrir íbúa skal huga að jafnréttismálum og stöðu kynjanna á hinum ýmsu sviðum og gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og skjólstaðingar verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað, stofnun, í félagsstarfi eða skólum.⁷

3.1. Kynjasambætting í skóla-, íþróttta-, tómstunda- og æskulýðsstarfi

Í Sveitarfélaginu Árborg skal kynjasambættingar gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð á vegum sveitarfélagsins. Hið sama gildi um alla ákvarðanatöku innan sveitarfélagsins eftir því sem við getur átt.

	Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímasetning
3.1.1	Hafa jafnréttissjónarmið að leiðarljósi þegar þjónusta er veitt af hálfu sveitarfélagsins þannig að þjónustan ýti undir jafnrétti meðal íbúa.	Allir eiga óháð kyni jafnan aðgang að þjónustu sveitarfélagsins.	Sveitarstjórn.	Alltaf.
3.1.2	Allt uppeldis-, íþróttta- og tómstundastarf, menntun og fræðsla sem fram fer á vegum og er á ábyrgð Sveitarfélagsins Árborgar og stofnana þess skal hafa jafna stöðu kynjanna að leiðarljósi.	Fræðsla um jafnrétti sé hluti af skólastarfi og sé nánar útfærð í skólanámskrám. Jafnréttisfræðsla skal fara fram á öllum skólastigum. Börnum og unglíngum skal veitt hvatning til að rækta hæfileika sína og persónuþroska án tillits til hefðbundinna staðalmynda kynjanna. Fræðsluyfirvöldum í Sveitarfélaginu Árborg og stjórnendum tómstunda-, félags- og íþróttastarfs ber að leitast við að styrkja jákvæða kynímynd barna.	Sviðstjóri fjölskyldusviðs. Skólastjórnendur. Skólastjórnendur, forstöðumenn frístundaheimila og félagsmiðstöðva. Skólastjórnendur, forstöðumenn frístundaheimila og félagsmiðstöðva.	Alltaf. Alltaf Alltaf

⁷ *Stefna Sveitarfélagsins Árborgar gegn einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustöðum er órjúfanlegur hluti af jafnréttisáætlun sveitarfélagsins, ásamt Verkferlum og leiðum til úrlausna í eineltis-, áreitnis- og ofbeldismálum á vinnustöðum.*

3.1.3	Styrkir Sveitarfélagsins Árborgar til félagssamtaka eru bundnir því skilyrði að kynjum sé ekki mismunað.	Nefndum og ráðum sveitarfélagsins, sem auglýsa styrki til umsóknar, er skylt að gæta jafnréttissjónarmiða við úthlutun þeirra.	Bæjarráð.	Alltaf.
		Krefja viðtakendur styrkja um greinar- gerð um ráðstöfun hans til að fylgjast með því að hann sé nýttur á jafnréttisgrundvelli.	Bæjarráð.	Alltaf.
		Tryggja að félagsamtök sem njóta aðstöðu, styrkja eða annarra gæða sem sveitarfélagið lætur í té gæti jafnréttis.	Bæjarráð.	Alltaf.

4. Ábyrgð og eftirfylgni⁸

4.1 Jafnréttisáætlun nær til starfsmanna, stjórnarsýslu og þjónustuþega sveitarfélagsins.

Sveitarfélagið Árborg skuldbindur sig til að framfylgja jafnréttisáætlun þessari og ber ábyrgð á að viðhalda stöðugum umbótum á öllum þáttum hennar.

	Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímasetning
4.1.1.	Að jafnréttisáætlun skili tilætluðum árangri.	Árlega farið yfir niðurstöður allra aðgerða sem taldar eru upp í áætlun þessari með bæjarráði.	Félagsmálanefnd.	Lokið í desember hvert ár.
4.1.2	Jafnréttisáætlun sé í stöðugri þróun.	Vinna tillögu að nýrri jafnréttisáætlun.	Félagsmálanefnd	Lokið tveimur mánuðum áður en gildisími eldri áætlunar rennur út.
4.1.3	Opinber birting og kynning	Stefna og aðgerðaráætlun aðgengileg á vef sveitarfélagsins.	Félagsmálanefnd.	Haut 2019 og eftir þörfum.

⁸ Fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa [25 eða fleiri] starfsmenn á ársgrundvelli skulu setja sér jafnréttisáætlun eða samþætta jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sinni. Skal þar m.a. sérstaklega kveðið á um markmið og gerð áætlun um hvernig þeim skuli náð til að tryggja starfsmönnum þau réttindi sem kveðið er á um í 19.-22. gr. Jafnréttisáætlun og jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu skal endurskoða á þriggja ára fresti. 18. gr. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.