

Jafnréttisáætlun UMF Stjörnunnar

Samkvæmt 18. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna skulu fyrirtæki og stofnanir með 25 starfsmenn eða fleiri setja sér aðgerðabundna jafnréttisáætlun eða sambætta jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína.

Markmið með gerð jafnréttisáætlunar Stjörnunnar er að stuðla að jafnri stöðu karla og kvenna sem starfa í félaginu og drengja og stúlkna sem við stunda æfingar með félaginu. Gildi félagsins eru fagmennska, samvinna, gleði og árangur og skulu þessi einkunnarorð höfð að leiðarljósi í öllu stafi félagsins. Til að ná fram þeim gildum í starfinu er mikilvægt að gæta fulls jafnréttis milli einstaklinga innra félagsins.

Til að jafnréttisáætlun skili árangri er nauðsynlegt að hafa skýra mælikvarða í tengslum við þau markmið sem koma fram í áætluninni. Þau matstæki sem lögð eru til grundvallar eru starfsmannasamtöl, tölfræðilegar upplýsingar og viðhorfskannanir meðal iðkenda, starfsmanna og forráðamanna.

Æskilegt er að fram fari einu sinni á ári faglegt og reglubundið mat á áhrifum jafnréttisáætlunar og jafnréttisstarfs í félaginu. Niðurstöður matsins séu kynntar reglulega fyrir iðkendum, forráðamönnum, starfsfólki og sjálfboðaliðum.

Jafnréttisstefna Stjörnunnar snýr í fyrsta lagi að iðkendum og leikmönnum, í öðru lagi að starfsfólki og þjálfurum/verktökum og í þriðja lagi að sjálfboðaliðum sem sinna fjölbreyttum störfum fyrir hönd félagsins. Jafnréttissjónarmið eru höfð að leiðarljósi:

- í þjálfun og framboði til iðkenda.
- í starfsmannahaldi, aðbúnaði, ráðningum og endurmenntun starfsfólks og þjálfara.
- í öllum ákvörðunum um skipan í stjórnir, nefndir eða önnur störf sem eru á höndum sjálfboðaliða félagsins.

IÐKENDUR OG LEIKMENN

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Bæði kyn, í sömu íþróttagrein og á sama aldri, fái jafn marga og sambærilega æfingatíma per viku.	Úttekt á æfingatíma kynja í sömu íþróttagrein og á sama aldri.	yfirþjálfari/ æðsti starfsmaður viðkomandi deildar.	í upphafi nýs tímabils ár hvert.



Kynin hafi sambærilega aðstöðu/aðbúnað.	Úttekt á aðbúnaði og aðstöðu kynja í sömu grein og á sama aldri.	yfirþjálfari/ æðsti starfsmaður viðkomandi deildar.	í upphafi nýs tímabils ár hvert.
Kynin skulu fá val um að taka þátt í sambærilegum verkefnum líkt og mótum eða félagslegum viðburðum.	Setja skal upp áætlun um helstu verkefni hvers flokks og kynna fyrir iðkendum og forráðamönnum í byrjun nýs tímabils.	yfirþjálfari/ æðsti starfsmaður viðkomandi deildar.	í upphafi nýs tímabils ár hvert.
Stuðlað skal að því að jákvæðar fyrirmyndir af báðum kynjum séu iðkendahópnum sýnilegar	Leiðrétta kynbundinn mun ef er.	stjórnir deilda	við áætlunargerð og val leikmanna fyrir næstkomandi tímabil.
Kynjunum er ekki mismunað í fréttum eða í öðru efni sem félagið sendir frá sér.	Úttekt á fréttum og öðru efni sem félagið sendir frá sér m.t.t. kyns.	samskipta- og markaðstjóri.	árlega
Verðlaun beggja kynja í sama aldursflokki innan sömu greinar séu sambærileg.	Úttekt á verðlaunum eftir kyni	yfirþjálfari/ æðsti starfsmaður viðkomandi deildar.	í reglubundinni skoðun hvert ár þegar verðlaun eru keypt fyrir mót.
Samstarfsaðilar þekki stefnu félagsins í jafnréttismálum.	Jafnréttisstefna félagsins kynnt fyrir samstarfsaðilum.	Stjórn eða framkvæmdastjóri.	árlega
Vinna gegn staðalmyndum kynjanna.	Gæta þess að bæði kynin eigi jafna möguleika til iðkunar íþróttagreinar/-greina.	yfirþjálfari/ æðsti starfsmaður viðkomandi deildar.	við uppsetningu á nýju tímabili viðkomandi greinar ár hvert.
	Úttekt á fjölda iðkenda innan hvernar íþróttagreinar eftir kyni.		
	Fræðsla fyrir þjálfara.	framkvæmdastjóri og starfsmenn deilda.	árlega
Koma í veg fyrir kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni innan félagsins.	Fræðsla fyrir þjálfara.	Stjórn félagsins.	á fræðslufundum að hausti og í byrjun nýs árs.
	Fræðsla fyrir iðkendur.		
	Fræðsla fyrir sjálfboðaliða.		árlega
	Vinna forvarnar- og viðbragðsáætlun.		

	Forvarnar og viðbragðsáætlunin kynnt fyrir starfsfólki.		
Samræmi í fjárveitingum frá aðalstjórn til íþróttagreina eftir kynjum.	Úttekt á því hvernig fjármagni er skipt milli íþróttagreina eftir kynjum.	Stjórn eða framkvæmdastjóri.	árlega

ÞJÁLFARAR OG STARFSMENN

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Þjálfarar/starfsmenn eru vel menntaðir og vel að sér um jafnrétti kynjanna.	Fræðsla um jafnrétti kynjanna fyrir þjálfara, stjórn og starfsfólk félagsins.	Æðsti starfsmaður deildar og/eða framkvæmdastjóri.	árlega
Njóta sömu launa og kjara fyrir sömu og/eða sambærileg störf ef menntun þeirra og ábyrgð er sú sama.	Úttekt á menntun, launum og launakjörum þjálfara m.t.t. kyns.	stjórn viðkomandi deildar í afreksstarfi. Æðsti starfsmaður viðkomandi deildar og/eða fjármálastjóra í barna- og unglíngastarfi.	árlega
Hafa sömu tækifæri til að afla sér þekkingar og menntunar í sinni starfsgrein.	Leiðrétta kynbundinn mun ef er.	stjórn viðkomandi deildar í afreksstarfi. Æðsti starfsmaður viðkomandi deildar og/eða framkvæmdastjóri í barna- og unglíngastarfi.	árlega

STJÓRNIR, NEFNDIR OG RÁÐ

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Hlutfall kynjanna í stjórnnum, nefndum og ráðum félagsins er sem jafnast og endurspeglar hlutfall iðkenda í viðkomandi íþróttagrein.	Úttekt á nefndum, ráðum og stjórnnum félagsins m.t.t. kyns.	aðalstjórnar og formanns viðkomandi deildar.	Eftir aðalfund félagsins ár hvert.



Bæði kynin koma fram fyrir hönd félagsins.	Úttekt á hverjir koma fram fyrir hönd félagsins m.t.t. kyns.	aðalstjórnar og formanns viðkomandi deildar.	Árlega
	Leiðrétta kynbundinn mun ef er.		

EFTIRFYLGNI/ENDURSKOÐUN

Jafnréttisáætlunin á að vera virk í öllu starfi félagsins, hún á að vera lifandi plagg sem tekur breytingum þegar þurfa þykir. Árlega fer aðalstjórn félagsins yfir jafnréttisáætlunina og metur árangur verkefna. Hvað gerum við vel? Hvað getum við gert betur?

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Jafnréttisáætlunin sé virk í öllu starfi félagsins.	Áætlunin og árangur verkefna kynnt innan félagsins og birt á heimasíðu.	aðalstjórn og formenn deilda.	árlega
Jafnréttisáætlunin er í sífelldri þróun.	Fara yfir jafnréttisáætlunina og uppfæra m.t.t. árangurs og reynslu.	aðalstjórn.	árlega
Jafnréttisáætlunin er endurskoðuð á fjögurra ára fresti	Tillaga að nýrri jafnréttisáætlun lögð fram byggð á fyrri reynslu. Ný jafnréttisáætlun til næstu fjögurra ára samþykkt og tekur gildi.	aðalstjórn.	Fjórdá hvert ár