

JAFNRÉTTISÁÆTLUN
RANGÁRÞINGS EYSTRÁ
2022-2026



Byggðarráð Rangárbíngs eystra

Um jafnréttisstefnu Rangárþings eystra	1
Stjórnun jafnréttismála Rangárþings eystra	2
Launajafnrétti og laus störf.	2
Starfsþjálfun og endurmenntun.....	4
Menntun og skólastarf.....	4
Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs.....	5
Kynbundið ofbeldi, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og einelti	6
Eftirfylgni.....	7
Framkvæmdaráætlun jafnréttisáætlunar Rangárþings eystra	8

Um jafnréttisstefnu Rangárþings eystra

Jafnréttisáætlun Rangárþings eystra byggir á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 150/2020. Samkvæmt lögnum ber öllum fyrirtækjum og stofnunum þar sem starfa 25 manns eða fleiri að útbúa jafnréttisáætlun. Jafnréttisstefna Rangárþings eystra er unnin út frá ákvæðum í 13.gr. laga nr. 151/2020.

“Sveitarstjórnir skulu að afloknum sveitarstjórnarkosningum sjá til þess að innan hvers sveitarfélags verði gerð áætlun fyrir nýtt kjörtímabil um markmið og aðgerðir til að koma í veg fyrir mismunun, sbr. lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, lög um jafna meðferð á vinnumarkaði og lög um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna, þar sem m.a. komi fram hvernig unnið skuli að kynja- og jafnréttissjónarmiðum á öllum sviðum. Áætlun skal taka til markmiða og aðgerða til að stuðla að jafnrétti og jafnri meðferð við ráðstöfun fjármagns, í þjónustu sveitarfélagsins og starfsmannamálum, m.a. hvernig starfsfólki skuli tryggð þau réttindi sem kveðið er á um í 6.–14. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Hún skal lögð fram til samþykktar í viðkomandi sveitarstjórn eigi síðar en ári eftir sveitarstjórnarkosningar, framvinda hennar rædd árlega í sveitarstjórn eftir það og hún endurskoðuð eftir þörfum. Sveitarstjórn skal fela byggðaráði eða annarri fastanefnd sveitarfélags að fara með jafnréttismál sveitarfélagsins og hafa, með stuðningi starfsfólks, umsjón með undirbúningi áætlunar og framkvæmd hennar. Sveitarstjórn er jafnframt skylt að gera jafnréttisáætlun eða samþætta jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína skv. 5. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.

Jafnréttisstofa hefur eftirlit með framkvæmd þessa ákvæðis og veitir sveitarfélögum stuðning við framkvæmd þess.” 13.gr. laga nr. 151/2020.

Markmið laganna er að koma í veg fyrir mismunun á grundvelli kyns og koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kynjanna á öllum sviðum samfélagsins. Allt fólk skal eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni. Með *kyni* er átt við konur, karla og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá nema annars sé sérstaklega getið. Jafn réttur allra kynja er varinn í Stjórnarskrá Íslands og fjölmörgum mannréttindasáttmálum sem Ísland hefur undirritað og er fullgildur aðili að. Jafnréttisáætlun þessi nær yfir starfsemi Rangárþings eystra, allt starfsfólk, stjórnkerfi og þjónustu. Rangárþing eystra leggur metnað sinn í að tryggja það að öll kyn njóti jafna áhrifa, tækifæra og virðingar og gerir þá kröfu til kjörinna fulltrúa, fulltrúa í nefndum og starfshópum, stjórnenda og annarra starfsmanna hjá sveitarfélaginu að þeir taki mið af áætlun þessari í störfum sínum fyrir sveitarfélagið. Jafnréttisáætlunin skal vel kynnt og einnig skal hún vera aðgengileg öllum á heimasíðu sveitarfélagsins svo að öllum sé kunnugt um stefnu og markmið áætlunarinnar.

Stjórnun jafnréttismála Rangárþings eystra

Jafnréttismál falla undir byggðarráð Rangárþings eystra, sem starfar á grundvelli 13.gr. laga um stjórnslu jafnréttismála. (nr.151/2020)

Byggðarráð fer með stefnumótun á sviði jafnréttismála hjá Rangárþingi eystra, er ráðgefandi fyrir sveitarstjórn í málefnum er varða jafnrétti allra kynja og hefur frumkvæði að sérstökum aðgerðum til að tryggja jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Þá hefur byggðarráð eftirlit með framkvæmd jafnréttisstefnu Rangárþings eystra. Byggðarráð getur kallað eftir upplýsingum um stöðu kynjanna innan einstakra málaflokka frá nefndum, ráðum og stofnunum sveitarfélagsins. Meti byggðarráð stöðuna svo að fengnum upplýsingum, að um mismunun milli kynja sé að ræða skal það gera athugasemd við sveitarstjórn eða viðkomandi forstöðumann. Að fenginni tillögu byggðarráðs afgreiðir sveitarstjórn ár hvert starfs- og fjárhagsáætlun í jafnréttismálum á grundvelli fjárhagsramma sem sveitarstjórn úthlutar. Rangárþing eystra vill vera til fyrirmyndar á sviði jafnréttismála og hvetur stjórnendur, starfsmenn og aðra íbúa sveitarfélagsins til að gera slíkt hið sama. Það skilar sér til allra í aukinni lífshamingju.

MARKMIÐ

Rangárþing eystra leggur áherslu á að hlutfall kynjanna sé sem jafnast og fari ekki undir 40% sbr. 28. gr. laga nr.150/2020. Þetta á einnig við um félög og fyrirtæki sem Rangárþing eystra er aðaleigandi að og félög sem hafa fasta styrktarsamninga við sveitarfélagið.

AÐGERÐIR

Kynjahlutfall skal kanna árlega í stjórnnum, ráðum og nefndum og ábendingum um úrbætur komið til sveitarstjórnar.

ÁBYRGÐ

Byggðarráð.

TÍMARAMMI

Mars 2023 og svo árlega eftir það

Launajafnrétti og laus störf.

“Konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá skulu greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf”. Með launum í lögum þessum er átt við almennt endurgjald fyrir störf og/eða hvers konar frekari þóknun, bein og óbein, hvort heldur er með hlunnindagreiðslum eða með öðrum hætti sem atvinnurekandi greiðir starfsmanni sínum fyrir vinnu hans. „Laun ásamt lífeyris-, orlofs- og veikindaréttindum og hvers konar öðrum starfskjörum eða réttindum sem metin verða til fjár. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir fólk óháð kyni. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar

launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismunun. Starfsfólki skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kys að gera svo". 6. gr. laga nr.150/2020. „Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá." 1.mgr. 12.gr. laga nr. 150/2022.

„Fyrirtæki eða stofnun þar sem 25 eða fleiri starfa að jafnaði á ársgrundvelli skal öðlast jafnlaunavottun að undangenginni úttekt vottunaraðila á jafnlaunakerfi fyrirtækisins eða stofnunarinnar sem staðfestir að jafnlaunakerfið og framkvæmd þess uppfylli kröfur staðalsins ÍST 85:2012, sbr. 1. gr. c staðalsins. Þegar jafnlaunavottun liggur fyrir skal vottunaraðili skila Jafnréttisstofu afriti af jafnlaunavottunarskírteini ásamt skýrslu um niðurstöðu úttektar. Jafnlaunavottunina skal endurnýja á þriggja ára fresti. Vottunaraðili skal jafnframt tilkynna Jafnréttisstofu um það ef úttekt leiðir ekki til jafnlaunavottunar og greina frá ástæðum þess með framlagningu skýrslu um niðurstöðu úttektar." 7. gr. laga nr 150/2022

MARKMIÐ

Öll kyn fái greidd jöfn laun og að þau njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvæðana ekki fela í sér kynjamismunun. Starfsmönnum skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef þeir kjósa svo. Rangárþing eystra vinnur einnig að því að jafna stöðu kynjanna og stuðla að því að störf flokkist ekki sem sérstök kvenna- og karlastörf með því að hvetja öll kyn jafnt til þess að sækja um hin ýmsu störf. Einnig skal vinna markvist að því að reyna að hafa áhrif á kynjaskiptingu vinnustaða þegar störf eru auglýst og taka fram að starfið standi opið öllum kynjum.

AÐGERÐIR

Það skal fara fram árleg greining á launum og fríðindum starfsmanna ásamt tölfræðilegri samantekt í samráði við Jafnréttisstofu. Laun skulu leiðrétt tafarlaust ef óútskýranlegur mismunur kemur í ljós. Til að jafna stöðu kynjanna á vinnustöðum þarf að hafa eftirfarandi í huga þegar ráðið er í ný störf: Standi valið á milli jafnhæfra umsækjenda af gagnstæðu kyni skal sá ráðinn sem er af því kyni sem er í minnihluta í viðkomandi starfsgrein. Grípa skal til sérstakra aðgerða á þeim vinnustöðum þar sem hallar á annað kynið og þannig reynt að jafna hlutföll kynjanna, t.d. með því að auglýsa eftir öðru kyninu til starfa eins og kveðið er á um í 2. mgr. 12. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.

ÁBYRGÐ

Starfsmannahald, deildarstjórar, forstöðumenn stofnana, sveitarstjórn og byggðarráð.

TÍMARAMMI

Árleg greining á launum og kjörum skal fara fram í apríl. Samantekt á kynjahlutföllum skal einnig fara fram í apríl og verða þá niðurstöður kynntar deildarstjórum og forstöðumönnum þegar greiningin liggur fyrir. Unnið svo í sameiningu að aðgerðum ef/þegar þörf er á.

Starfsþjálfun og endurmenntun

“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.” *2.mgr. 12. gr. laga nr. 150/2020.*

MARKMIÐ

Tryggja að starfsþjálfun og endurmenntun sé aðgengileg öllum kynjum.

AÐGERÐ

Það skal fara fram árleg greining á sókn allra kynja í sambærilegum störfum í endurmenntunarnámskeið og í starfsþjálfun. Atvinnurekendur skulu upplýsa öll kyn um þá endurmenntun og starfsþjálfun sem býðst hverju sinni.

ÁBYRGÐ

Deildarstjórar og forstöðumenn stofnana, starfsmannahald og/eða fræðslustjóri.

TÍMARAMMI

Lokið í apríl ár hvert.

Menntun og skólastarf

“Samþættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skóla- og uppeldisstarfi, þar á meðal á frístundaheimilum og í íþróttá- og æskulýðsstarfi. Á öllum skólastigum skulu nemendur hljóta jafnréttis- og kynjafræðslu við hæfi þar sem m.a. 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 mismunað. Í náms- og starfsfræðslu og við ráðgjöf í skólum skulu nemendur hljóta fræðslu og ráðgjöf í tengslum við sömu störf, óháð kyni.” *15. gr. laga nr. 150/2020.*

MARKMIÐ

Fræðsla um jafnréttismál skal fara fram á öllum skólastigum fyrir nemendur. Áhersla skal lögð á að búa öll kyn undir jafna þátttöku í samfélaginu, fjölskyldu- og atvinnulífi. Gæta skal að kynjasamþættingu í skólastarfi og íþrótta- og tómstundastarfi. Þetta á einnig við um félög sem hafa fasta styrktarsamninga við Rangárþing eystra.

AÐGERÐ

Stöðumat: Hvernig er fyrirkomulag jafnréttisfræðslu í leik- og grunnskólum, og íþrótta- og æskulýðsstarfi innan sveitarfélagsins? Skilar það einhverjum árangri og er verið að fara eftir jafnréttisáætlun sveitarfélagsins, grunnskólans og leikskólans?

ÁBYRGÐ

Skólastjórar, forstöðumaður félagsmiðstöðvar, byggðarráð og fræðslu-/skólanefnd.

TÍMARAMMI

Stöðumat á áætlun liggja fyrir á hverju hausti, í byrjun skólaárs.

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

“Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera starfsfólki kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu, óháð kyni. 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 starfsfólks og þarfa atvinnulífs, þ.m.t. að starfsfólki sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna brýnna fjölskylduaðstæðna..” 12 gr. laga nr. 150/2020.

MARKMIÐ

Rangárþing eystra vill leggja áherslu á fjölskylduvænt vinnuumhverfi þar sem sýnt hefur verið fram á að það leiði til aukinnar starfsánægju, bættrar frammistöðu, aukinna afkasta og minni starfsmannaveltu. Skal því koma til móts við starfsfólk eins og kostur er í sambandi við hagræðingu vinnuskipulags sem hentað getur bæði starfsmanni og starfsemi. Hvetja öll kyn til þess að nýta sér þann rétt sem þau eiga varðandi foreldra- og/eða fæðingarorlofs eða leyfi vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduaðstæðna.

AÐGERÐ

Kanna skal í árlegum starfsmannaviðtölum afstöðu starfsfólks til þeirra valkosta sem nú þegar eru í boði. Starfsmenn hvattir til þess að skipuleggja tímanlega töku fæðingarorlofs eða foreldraorlofs, ef þess er kostur og koma með tillögur að breyttum vinnutíma ef þörf er á.

ÁBYRGÐ

Skrifstofustjóri og forstöðumenn sveitarfélagsins.

Kynbundið ofbeldi, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og einelti

“Atvinnurekendur og yfirmenn stofnana, félagasamtaka og íþróttá- og æskulýðsfélaga skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemandur og notendur þjónustu verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað, í stofnun, 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.” 14. gr. laga nr. 150/2020.

Kynferðislegt/kynbundið áreiti/ofbeldi líðst ekki á vinnustöðum Rangárbings eystra. Verði einhver fyrir slíkri framkomu er sá hinn sami hvattur til að tilkynna það til síns yfirmanns, trúnaðarmanns eða Byggðarráðs. Komi slík tilkynning ber viðkomandi að binda endi á ofbeldið í samráði við yfirmenn stjórnsýslunnar.

MARKMIÐ

Grípa skal til ráðstafana til þess að koma í veg fyrir kynbundið ofbeldi/áreitni eða kynferðislega áreitni á vinnustað, stofnun, félagsstarfi eða í skólum. Gæta þarf þess að einstaklingar sem verða fyrir slíkri áreitni viti hvert þeir eigi að snúa sér.

AÐGERÐ

Starfsmenn sveitarfélagsins fá fræðslu um hvað felst í kynbundinni áreitni/ofbeldi eða kynferðislegri áreitni/einelti og hvert beri að leita ef slíkt kemur upp.

ÁBYRGÐ

Sveitarstjóri/oddeviti, deildarstjórnar, forstöðumenn og Byggðarráð.

TÍMARAMMI

Mars 2023 fari fram fræðsla til stjórnenda um kynferðislegt og/eða kynbundið áreiti/ ofbeldi.

Eftirfylgni

Mikilvægt er að verkefnum jafnréttisáætlunarinnar sé fylgt eftir. Fara skal yfir niðurstöður allra verkefnanna árlega með framkvæmdastjóra, framkvæmdaraðilum og helstu stjórnendum. Einnig telur byggðarráð Rangárþings eystra það nauðsynlegt að kynna fyrir starfsfólki það sem hefur tekist vel og ekki síður er gagnlegt að kynna vel á hvaða sviðum vinnustaðurinn þarf að bæta sig. Ef slíkar leiðir eru farnar verður áætlunin að lifandi plaggi sem talað er um og líklegra er að hún skili raunverulegum árangri. Sveitarstjórn skal að afloknum sveitarstjórnarkosningum sjá til þess að gerð verði jafnréttisáætlun fyrir nýtt kjörtímabil skv 13 gr. laga nr. 151/2020.

Framkvæmdaráætlun jafnréttisáætlunar Rangárþings eystra

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Endurskoðun jafnréttisáætlunar Rangárþings eystra	Byggðarráð	Fyrir lok október 2022
Kanna kynjahlutfall í stjórnnum, ráðum og nefndum á vegum sveitarfélagsins og í sveitarfélaginu og ábendingum um úrbætur komið til sveitarstjórnar.	Byggðarráð	Fyrir lok mars árlega
Kanna kynjahlutfall í félögum og fyrirtækjum sem Rangárþing eystra er aðaleigandi að og í félögum sem hafa fasta styrktarsamninga við sveitarfélagið.	Byggðarráð	Lok apríl árlega
Greining á launum og fríðindum starfsmanna ásamt tölfraðilegri samantekt í samráði við Jafnréttisstofu.	Starfsmannahald, deildarstjórar, forstöðumenn stofnana, sveitarstjórn og byggðarráð.	Lok apríl árlega
Jafnlaunavottun. Hafin verður vinna við að jafnlaunavotta sveitarfélagið samkv. 7. gr. laga nr. 150/2020	Forstöðumenn og launafulltrúi sveitarfélagsins	Árleg úttekt
Greining á sókn kvenna og karla í sambærilegum störfum í endurmenntunarnámskeið og í starfsþjálfun.	Deildarstjórar og forstöðumenn stofnana, starfsmannahald og/eða fræðslustjóri.	Lok apríl árlega
Fræðsla um jafnréttismál á öllum skólastigum fyrir nemendur.	Skólastjórar, , byggðarráð og fræðslu-/skólanefnd.	Stöðumat á áætlun liggja fyrir á hverju hausti, í byrjun skólaárs
Kanna afstöðu starfsfólks í árlegum starfsmannaviðtölum til þeirra valkosta sem nú þegar eru í boði. Starfsmenn hvattir til þess að skipuleggja tímanlega töku fæðingarorlofs eða foreldraorlofs, ef þess er kostur og koma með tillögur að breyttum vinnutíma ef þörf er á.	Skrifstofustjóri og forstöðumenn	Árlega

Starfsmenn sveitarfélagsins fá fræðslu um hvað felst í kynbundinni áreitni/ofbeldi eða kynferðislegri áreitni/einelti og hvert beri að leita ef slíkt kemur upp.	Sveitarstjóri/oddviti, deildarstjórar, forstöðumenn og byggðarráð.	Nóvember 2022 fari fram fræðsla til stjórnenda um kynferðislegt og/eða kynbundið áreitni/ ofbeldi.
Jafnréttisvika	Byggðarráð, forstöðumenn stofnanna	Árlegur viðburður í nóvember þar sem kastljósið verður sett á jafnrétti á margíslegum hætti.
Eftirfylgni með jafnréttisáætlanir í öðrum stofnunum	Forstöðumenn, byggðarráð	Árlegt uppgjör í nóvember