

JAFNRÉTTISÁÆTLUN  
RANGÁRÞINGS EYSTRÁ  
2019-2023



Margrét Jóna Ísólfsdóttir

Um jafnréttisstefnu Rangárbings eystra .....	1
Stjórnun jafnréttismála Rangárbings eystra .....	2
Launajafnrétti og laus störf.....	3
Starfsþjálfun og endurmenntun .....	4
Menntun og skólastarf.....	5
Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs.....	6
Kynbundið ofbeldi, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og einelti.....	7
Eftirfylgni .....	8
Framkvæmdaráætlun jafnréttisáætlunar Rangárbings eystra .....	9

## Um jafnréttisstefnu Rangárpings eystra

Jafnréttisáætlun Rangárpings eystra byggir á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008. Samkvæmt lögnum ber öllum fyrirtækjum og stofnunum þar sem starfa 25 manns eða fleiri að útbúa jafnréttisáætlun. Jafnréttisstefna Rangárpings eystra er unnin út frá ákvæðum í 12.gr. laga nr. 10/2008.

“Sveitarstjórnir skulu að loknum sveitarstjórnarkosningum skipa jafnréttisnefndir sem fjalla um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla innan viðkomandi sveitarfélags. Skulu nefndirnar vera ráðgefandi fyrir sveitarstjórnir í málefnum er varða jafnrétti kynjanna og 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 leiðrétt skuli mismun á stöðu kvenna og karla innan sveitarfélagsins. Jafnréttisáætlanir skulu lagðar fram til samþykktar í viðkomandi sveitarstjórn eigi síðar en ári eftir sveitarstjórnarkosningar. Hver nefnd skal annað hvert ár afhenda Jafnréttisstofu skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála innan viðkomandi sveitarfélags.” 12.gr. laga nr. 10/2008.

Markmið laganna er að stuðla að jöfnum tækifærum fyrir jafnt konur sem karla og jafna þannig stöðu kynjanna á öllum sviðum samfélagsins. Jafn réttur kvenna og karla er varinn í Stjórnarskrá Íslands og fjölmörgum mannréttindasáttmálum sem Ísland hefur undirritað og er fullgildur aðili að. Jafnréttisáætlun þessi nær yfir starfsemi Rangárpings eystra, allt starfsfólk, stjórnkerfi og þjónustu. Rangárþing eystra leggur metnað sinn í að tryggja það að konur og karlar njóti jafnra 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 jafnréttisnefnd Rangárþings eystra, sem starfar á grundvelli 12.gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla (nr.10/2008) Jafnréttisnefnd fer með stefnumótun á sviði jafnréttismála hjá Rangárþingi eystra, er ráðgefandi fyrir sveitarstjórn í málefnum er varða jafnrétti kvenna og karla og hefur frumkvæði að sérstökum aðgerðum til að tryggja jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Þá hefur jafnréttisnefnd eftirlit með framkvæmd jafnréttisstefnu Rangárþings eystra. Jafnréttisnefnd getur kallað eftir upplýsingum um stöðu kvenna og karla innan einstakra málaflokka frá nefndum, ráðum og stofnunum bæjarins. Meti jafnréttisnefnd stöðuna svo að fengnum upplýsingum, að um mismunun milli kynja sé að ræða skal hún gera athugasemd við sveitarstjórn eða viðkomandi forstöðumann. Að fenginni tillögu jafnréttisnefndar 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. 15. gr. laga nr.10/2008. 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 bæjarstjórnar.

### ÁBYRGÐ

Jafnréttisnefnd.

## TÍMARAMMI

Október 2019 og svo árlega eftir það

### Launajafnrétti og laus störf.

“Konum og körlum er starfa hjá sama atvinnurekanda skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt 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 hlunnindargreiðslum 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. 2.gr. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismunun. Starfsmönnum skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef þeir kjósa svo. 19. gr. Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum og körlum 20.gr.”

## MARKMIÐ

Konur og karlar 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 bæði 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 jafnt konum sem körlum.

## 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 3. mgr. 26. gr. jafnréttis laga.

### ÁBYRGÐ

Starfsmannahald, deildarstjórar, forstöðumenn stofnana, sveitarstjórn og jafnréttisnefnd.

### TÍMARAMMI

Árleg greining á launum og kjörum skal fara fram í mars. Samantekt á kynjahlutföllum skal einnig fara fram í mars 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 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.” 2.mgr 20. gr. laga nr. 10/2008.

### MARKMIÐ

Tryggja að starfsþjálfun og endurmenntun sé aðgengileg báðum kynjum.

### AÐGERÐ

Það skal fara fram árleg greining á sókn kvenna og karla í sambærilegum störfum í endurmenntunarnámskeið og í starfsþjálfun. Atvinnurekendur skulu upplýsa bæði kynin 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

“Kynjasambættingar skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skóla- og uppeldisstarfi, þar á meðal íþróttá- og tómstundastarfi. Á öllum skólastigum skulu nemendur hljóta fræðslu um jafnréttismál þar sem m.a. skal lögð áhersla á að búa bæði kynin undir jafna þátttöku í samfélaginu, svo sem í fjölskyldu- og atvinnumálum. Kennslu og námsgögn skulu þannig úr garði gerð að kynjum sé ekki mismunað. Í náms- og starfsfræðslu og við ráðgjöf í skólum skulu piltar og stúlkur hljóta fræðslu og ráðgjöf í tengslum við sömu störf.” 23. gr. laga nr. 10/2008.

## MARKMIÐ

Fræðsla um jafnréttismál skal fara fram á öllum skólastigum fyrir nemendur. Áhersla skal lögð á að búa bæði kynin undir jafna þátttöku í samfélaginu, fjölskyldu- og atvinnulífi. Gæta skal að kynjasambættingu í skólastarfi og íþróttá- 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 íþróttá- og æskulýðsstarfi innan sveitarfélagsins? Skilar það einhverjum árangri og er verið að fara eftir jafnréttisáætlun sveitarfélagsins, grunnskólans og leikskólans?

## ÁBYRGÐ

Skólastjórar, forstöðumaður félagsmiðstöðvar, jafnréttisnefnd 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 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 atvinnulífs, þar með talið að starfsmönnum sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar/foreldraorlofi og/eða leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduaðstæðna.” 3mgr. 21gr. laga nr. 10/2008.

### 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 bæði konur og karla 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 og félagsstarfs skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og skjólstæðingar verði fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað, í stofnun, félagsstarfi eða í skólum. Kynferðisleg áreitni er kynferðisleg hegðun sem er



ósanngjörn og/eða móðgandi og í óþökk þess sem fyrir henni verður, hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess eða þeirra sem fyrir henni verða og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin. Kynferðisleg áreitni getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn. Eitt tilvik getur talist kynferðisleg áreitni ef það er alvarlegt. Ef yfirmaður er kærður vegna meintrar kynferðislegrar áreitni verður hann vanhæfur til að ákvarða um vinnuskilyrði kæranda á meðan rannsókn málsins stendur yfir og skal næsti yfirmaður taka ákvarðanir er varða kæranda.” 22. gr. laga nr. 10/2008.

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 jafnréttisnefndar. Komi slík tilkynning ber viðkomandi að binda endi á ofbeldi í samráði við yfirmenn stjórnarsýslunnar.

#### 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/oddviti, deildarstjórar, forstöðumenn og jafnréttisnefnd.

#### TÍMARAMMI

September 2019 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 jafnréttisnefnd Rangárpings 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. Gera skal jafnréttisáætlun innan árs frá sveitarstjórnarkosningum og skal hún gilda í fjögur ár skv 12 gr. laga nr. 10/2008.

## Framkvæmdaráætlun jafnréttisáætlunar Rangárþings eystra

<b>Aðgerð</b>	<b>Ábyrgð</b>	<b>Tímarammi</b>
Endurskoðun jafnréttisáætlunar Rangárþings eystra	Jafnréttisefnd	Fyrir lok apríl 2019
Kanna kynjahlutfall í stjórnnum, ráðum og nefndum á vegum sveitarfélagsins og í sveitarfélaginu og ábendingum um úrbætur komið til sveitarstjórnar.	Jafnréttisnefnd	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.	Jafnréttisnefnd	Lok apríl árlega
Greining á launum og fríðindum starfsmanna ásamt tölfræðilegri samantekt í samráði við Jafnréttisstofu.	Starfsmannahald, deildarstjórar, forstöðumenn stofnana, sveitarstjórn og jafnréttisnefnd.	Lok mars árlega
Jafnlaunavottun. Hafin verður vinna við að jafnlaunavotta sveitarfélagið samkv. 19. gr. laga nr. 10/2008	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, , jafnréttisnefnd 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/oddeviti, deildarstjórar, forstöðumenn og jafnréttisnefnd.	September 2019 fari fram fræðsla til stjórnenda um kynferðislegt og/eða kynbundið áreitni/ ofbeldi.

Jafnréttisvika	Jafnréttisnefnd, forstöðumenn stofnanna	Árlegur viðburður í nóvember þar sem kastljósið verður sett á jafnrétti á margíslegum hætti.
Eftirfylgni með jafnréttisáætlanir í öðrum stofnunum	Forstöðumenn, jafnréttisnefnd	Árlegt uppgjör í nóvember