



RANGÁRÞING YTRA

Jafnréttisáætlun og jafnlaunastefna

maí 2023 – maí 2026

Efnisyfirlit

Inngangur	2
Jafnlaunastefna	2
Jafnréttisáætlun	3
Rangárþing ytra sem stjórnvald.....	3
Nefndir, ráð og stjórnir.....	3
Greining tölfraeðiupplýsinga.....	3
Rangárþing ytra sem vinnuveitandi.....	4
Launajafnrétti	4
Ráðningar, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun.....	5
Starfsskyldur og fjölskyldan.....	6
Hvers kyns ofbeldi og áreitni	7
Rangárþing ytra sem þjónustuveitandi	8
Skólar, íþróttar og tómstundastarf	8
Eftirfylgni og endurskoðun:	9

Inngangur

Jafnréttisáætlun Rangárbings ytra byggir á lögum nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Áætlunin, sem einnig inniheldur jafnlaunastefnu sveitarfélagsins, var samþykkt af sveitarstjórn 10.05.2023 og skal rædd árlega í sveitarstjórn og endurskoðuð eftir þörfum. Áætlunin tekur gildi þegar Jafnréttisstofa hefur samþykkt hana og er aðgengileg á heimasíðu sveitarfélagsins.

Sveitarstjórnir skulu samkvæmt 13. gr. laga nr. 151/2020 um stjórnslu jafnréttismála eigi síðar en ári eftir sveitarstjórnarkosningar leggja fram til samþykktar áætlun um jafnréttismál til næstu fjögurra ára. Jafnréttisáætlun Rangárbings ytra nær til stjórnslu sveitarfélagsins, starfsmanna þess og allrar starfsemi og þjónustu sem veitt er á vegum stofnana sveitarfélagsins. Í áætluninni skulu koma fram markmið og tilgreindar aðgerðir til að koma í veg fyrir mismunun á grundvelli eftirfarandi laga:

- Lög nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.
- Lög nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu.
- Lög nr. 85/2018 um jafna meðferð utan vinnumarkaðar.

Jafnlaunastefna

Jafnlaunastefna Rangárbings ytra kveður á um markmið við aðgerðir til að tryggja konum og körlum og fólki með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá jöfn laun og sömu kjör fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. 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 kynjamismun (6. gr. laga nr.150/2020).

Rangárbing ytra framfylgir jafnlaunastefnu sinni með eftirfarandi aðgerðum:

- Innleiðir og viðheldur jafnlaunastjórnarkerfi í samræmi við kröfur staðalsins ÍST 85:2012.
- Öðlast jafnlaunavottun / jafnlaunastaðfestingu í samræmi við 7. gr. / 8. gr. laga nr. 150/2020.
- Framkvæmir árlega launagreiningu og kynnir niðurstöðurnar fyrir starfsfólki.
- Bregst við óútskýrðum launamun með úrbótum.
- Er með jafnlaunastefnu aðgengilega almenningi á heimasíðu sveitarfélagsins.
- Bregst við með úrbótum og eftirliti ef kröfur staðalsins / staðfestingarinnar eru ekki uppfylltar.
- Árlegri rýni stjórnenda þar sem jafnlaunamarkmið eru sett fram.
- Sveitarstjóri ber ábyrgð á jafnlaunakerfinu og framgangi jafnlaunastefnunar.

Jafnréttisáætlun

Jafnréttisáætlun Rangárþings ytra byggir á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020, jafna meðferð einstaklinga utan vinnumarkaðar nr. 85/2018 og jafna meðferð einstaklinga á vinnumarkaði óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu nr. 86/2018. Jafnréttisáætlun tekur til sveitarfélagsins sem stjórnvald, vinnuveitandi og þjónustuveitandi.

Rangárþing ytra sem stjórnvald

Sveitarstjórnarfolk Rangárþings ytra gætir þess að vera meðvitað um mikilvægi þess að tryggja jafnrétti allra íbúa sveitarfélagsins óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu. Markmið sveitarfélagsins er að vera leiðandi í jafnréttismálum og sjá til þess með stefnu sinni og aðgerðum að allir íbúar fái jafna meðferð og hafi jafnan rétt til þátttöku í samfélaginu.

Nefndir, ráð og stjórnir

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.“

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Verklok / tímarammi
Að kynjahlutfall í nefndum, ráðum og stjórnnum sé í samræmi lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna	Taka saman upplýsingar um hlutfall kynja í nefndum, ráðum og stjórnnum Leiðréttu ef kynjahlutfallið uppfyllir ekki 28. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.	Jafnréttis-, atvinnu- og menningarmálanefnd og sveitarstjórn	Samantekt gerð í október ár hvert

Greining tölfræðiupplýsinga

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.“

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Verklok / tímarammi
Upplýsingar um stöðu kynjanna innan sveitarfélagsins séu aðgengilegar	Jafnréttis-, atvinnu- og menningarmálanefnd skal sjá til þess að gerð verði úttekt á stöðu kynja á skilgreindum sviðum, sem nefndin ákveður í hvert sinn	Jafnréttis-, atvinnu- og menningarmálanefnd	Við lok hvers kjörtímabils

Rangárþing ytra sem vinnuveitandi

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 kynjamismunun. Starfsfólki skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef þau kjósa svo.“

Hjá Rangárþingi ytra skulu allar launaákvæðanir vera gagnsæjar, málefnalegar og rekjanlegar. Launaákvæðanir eru byggðar á kjarasamningum Sambands íslenskra sveitarfélaga við hlutaðeigandi stéttarfélag og taka mið af starfsmati og starfslýsingum. Starfsmönnum sveitarfélagsins eru tryggð jöfn laun og sömu kjör fyrir sömu eða jafnverðmæt störf þannig að enginn ómálefnalegur launamunur sé til staðar. Jafnverðmæt störf skal grunn launaraða á sama hátt og skulu öll persónuleg viðbótarlaun samkvæmt kjarasamningum rökstyðjast með staðfestum gögnum. Komi ómálefnalegur launamunur í ljós skal bregðast við í samræmi við jafnlaunamarkmið með það að leiðarljósi að jafna stöðu starfsmanna óháð kyni. Hjá Rangárþingi ytra skulu vera til starfslýsingar fyrir öll störf. Starfslýsingar eru uppfærðar reglulega og yfirfarnar í starfsmannasamtölum sem haldin skulu árlega. Í þeim koma fram allir meginþættir starfs, svo sem kröfur um þekkingu, menntun, hæfni, reynslu og þá ábyrgð sem í starfinu felst.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Verklok / tímarammi
Öll störf metin eftir sama kerfi, byggt á starfsmati sveitarfélaga og launaviðmiðunum sem því fylgja	Launagreining framkvæmd reglulega til að tryggja að kynbundinn launamunur sé ekki til staðar	Sveitarstjóri og launafulltrúi	Lokið í júní ár hvert. Stöðugt umbótarferli og viðvarandi verkefni

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	Launagreining þar sem kannað er hvort 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 jafnverðmæt störf	Sveitarstjóri og launafulltrúi	Lokið í júní ár hvert. Stöðugt umbótarferli og viðvarandi verkefni
Allar starfslýsingar rýndar í tengslum við árlegt starfsmannasamtal	Uppfæra starfslýsingar	Sveitarstjóri og forstöðumenn stofnana	Stöðugt umbótarferli og eftirlit
Uppfylla kröfur Jafnlaunastaðalsins ÍST85:2012, jafnlaunakerfið tekið út af fullgildum vottunaraðila	Viðhalda og endurnýja Jafnlaunavottun	Sveitarstjóri og launafulltrúi	Stöðugt umbótarferli og eftirlit

Ráðningar, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun

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.“

Hjá Rangárþingi ytra ber stjórnendum að jafnaði að auglýsa öll laus störf til umsóknar. Jafnréttissjónarmið skulu metin þegar ráðið er í stöður sveitarfélagsins. Markmiðið er að sem jafnast kynjahlutfall sé á öllum vinnustöðum. Ef úttekt á kynjahlutfalli leiðir í ljós að á annað kynið hallar í viðkomandi starfsgrein skal það kynið sem er í minnihluta að jafnaði ganga fyrir við ráðningar í störf þegar umsækjendur eru jafn hæfir. Við ráðningar er óheimilt að mismuna kynjum svo sem á grundvelli fjölskylduástöðu þess eða annara þátta. Á þeim vinnustöðum þar sem annað kynjanna er ráðandi skal í auglýsingu starfs koma fram hvatning til þess kyns sem er í minnihluta í viðkomandi starfsgrein að sækja um laus störf.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Verklok / tímarammi
Að laus störf hjá fyrirtækinu standi opin öllum kynjum	Í atvinnuauglýsingum eru einstaklingar óháð kyni hvattir til að sækja um	Forstöðumenn stofnana, sveitarstjór, eða eftir atvikum sveitarstjórn	Stöðugt umbótarferli og eftirlit

Að jafna kynjahlutfallið í starfmannahópnum	Við ráðningu starfsmanns, að undangengnu mati, skal horft til þess að jafna hlut kynja í viðkomandi starfsgrein og gæta jafnræðis	Forstöðumenn stofnana, sveitarstjóri, eða eftir atvikum sveitarstjórn	Stöðugt umbótarferli og eftirlit
Að starfþjálfun, endurmenntun og símenntun sé aðgengileg öllum kynjum	Tryggja að jafnir möguleikar séu í boði fyrir starfsfólk þegar kemur að starfsþjálfun og endurmenntun	Forstöðumenn stofnana	Stöðugt umbótarferli og eftirlit

Starfsskyldur og fjölskyldan

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 fæðingarog foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna brýnna fjölskylduaðstæðna.“

Rangárþing ytra leggur metnað sinn í að vera fjölskylduvænt sveitarfélag og vinnustaður. Eftir því sem kostur er á skal starfsfólki sveitarfélagsins gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldum gagnvart fjölskyldu. Þetta skal m.a. gert með sveigjanlegum vinnutíma, breyttum starfshlutföllum og annarri hagræðingu. Hvetja skal foreldra til að skipta með sér ummönnun veikra barna. Mikilvægt er að bæði konur og karla nýti sér rétt sinn til foreldra og fæðingarorlofs. Eftir því sem kostur er skal skipuleggja fundi á tímum sem henta fjölskyldufólki og takmarka fundarhöld á kvöldin og um helgar.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Verklok / tímarammi
Að vera fjölskylduvænn vinnustaður	Við skipulagningu á starfi og vinnutíma skal bæði tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsmanns og þeirra krafna sem viðkomandi starf gerir til hans, þ.m.t. að stafsmanni verði auðveldað að koma aftur til vinnu eftir fæðingarorlof eða leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra fjölskylduaðstæðna	Forstöðumenn stofnana og sveitarstjóri	Stöðugt umbótarferli og eftirlit

Að koma á kerfi sveigjanlegs og fyrirsjánlegs vinnutíma	Hafa vinnutíma starfsmanna fyrirsjánlegan og eins sveigjanlegan og kostur er á, ásamt breyttu starfshlutfalli og annarri hagræðingu	Forstöðumenn stofnana og sveitarstjóri	Stöðugt umbótarferli og eftirlit
Að báðir foreldrar nýti sér þann rétt sem þau eiga varðandi foreldra- og fæðingarorlof og leyfi vegna veikindi barna	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	Forstöðumenn stofnana og sveitarstjóri	Stöðugt umbótarferli og eftirlit

Hvers kyns ofbeldi og áreitni

14. gr. Kynbundið ofbeldi, kynbundin 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.“

Hjá Rangárþingi ytra er stjórnendum og yfirmönnum stofnana sveitarfélagsins gert að gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og skjólstæðingar verði fyrir kynferðislegu áreitni, kynbundinni áreitni og kynbundnu ofbeldi. Þessar sérstöku ráðstafanir geta t.d. verið í formi fræðslu á vinnustöðum. Sé yfirmanni eða trúnaðarmanni gert viðvart um slíka hegðun, ber viðkomandi, í samráði við yfirmann, eða eftir atvikum aðra yfirmenn tafarlaust að binda endi á hana. Þolandi skal engan skaða bera af ráðstöfunum sem gripið er til í því skyni. Alvarleg eða endurtekin áreitni varðar áminningu eða brottrekstur úr starfi.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Verklok / 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	Forstöðumenn stofnana og launafulltrúi	Stöðugt umbótarferli og eftirlit
Að forvarnar- og viðbraðgsáætlun sem tekur á kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegu áreitni sé til fyrir vinnustaðinn	Vinna forvarnar- og viðbragðsáætlun og kynna fyrir öllu starfsfólki	Forstöðumenn stofnana	Lokið í nóv. 2023

Rangárþing ytra sem þjónustuveitandi

Rangárþing ytra gegnir veigamiklu hlutverki sem veitandi þjónustu, má þar m.a. nefna menntun barna og unglinga, tómsunda og íþróttastarf, velferðarþjónusta og þjónusta aldraðra. Þegar þjónustan er skipulögð hjá sveitarfélaginu og fjármagni úthlutað skal, auk kyns, 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 Rangárþings ytra.

Skólar, íþrótt og tómsundastarf

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. Skylt er að gæta þessa í námi, kennslu, starfsháttum og daglegri umgengni við nemendur. Kennslu- og námsgögn skulu þannig úr garði gerð að ekki sé mismunað 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 skólaog uppeldisstarfi, þar á meðal á fristundaheimilum og í íþrótt- 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 mismunað. Í náms- og starfsfræðslu og við ráðgjöf í skólum skulu nemendur hljóta fræðslu og ráðgjöf í tengslum við sömu störf, óháð kyni.“

Markmið / skólar	Aðgerð	Ábyrgð	Verklok / tímarammi
------------------	--------	--------	---------------------

Sambætting kynja- og jafnréttissjónarmiða sé gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skólum	Skólar sveitarfélagsins setji sér aðgerðarbundnar áætlanir þar sem fram kemur hvernig skólarnir uppfylla:	Sveitarstjóri og skólastjórnendur	Lokið í maí ár hvert
Allir nemendur fá jafnréttis- og kynjafræðslu			
Náms- og kennslugögn mismuni ekki nemendum á grundvelli kyns, kynþáttar eða þjóðernisuppruna	10. gr. laga nr. 85/2018 og 15. gr. laga nr. 150/2020 gagnvart nemendum sínum		
Í náms- og starfsfræðslu og ráðgjöf í skólum fá nemendur fræðslu og ráðgjöf í tengslum við sömu störf, óháð kyni			
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 fá fræðslu um kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni. Skólarnir setji sér forvarnar- og viðbragðsáætlun	Skólastjórnendur	Lokið í okt. 2023

Markmið / íþróttir og tómstundastarf	Aðgerð	Ábyrgð	Verklok / tímarammi
Einstaklingum sé ekki mismunað á grundvelli kyns eða annarra persónubundinna þátta	Sett verði í samninga Rangárþings ytra við félög sem sinna íþrótt- og tómstundastarfi ákvæði um sambættingu kynjasjónarmiða	Viðkomandi nefndir Rangárþings ytra	Við gerð fjárhagsáætlunar hvert ár og endurskoðun samninga

Eftirfylgni og endurskoðun:

Sveitarstjórn samþykkir stefnuna en sveitarstjóri ber ábyrgð á að framfylgja henni í samstarfi við forstöðumenn stofnana sveitarfélagsins. Stjórnendur bera ábyrgð á að kynna jafnlaunastefnuna fyrir sínum starfsmönnum.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Verklok / tímarammi
---------	--------	--------	---------------------

Að jafnréttisáætlun skili tilætluðum árangri	Viðhorfskönnun meðal starfsfólks með tilliti til verkefna áætlunarinnar	Forstöðumenn stofnana, sveitarstjóri og launafulltrúi	Lokið í febrúar annað hvert ár
Að jafnréttisáætlunin sé í sífelltri þróun eins og önnur stefnumótun	Fara yfir stöðu verkefnanna með stjórnendum	Launafulltrúi / jafnréttis-, atvinnu- og menningarmálanefnd	Stöðugt umbótarferli og eftirlit
Að endurskoða og uppfæra jafnréttisáætlunina	Vinna tillögu að nýrri jafnréttisáætlun á grundvelli reynslu, verkefna og niðurstaðna kannanna	Launafulltrúi / jafnréttis-, atvinnu- og menningarmálanefnd	Endurskoðuð eftir þörfum og uppfærð eigi síðar en ári eftir að nýtt kjörtímabil hefst

Jafnréttisáætlun Rangárbings ytra gildir frá 10.05.2023 og skal endurskoðuð árlega, næst 01.05.2024.

Samþykkt á fundi sveitarstjórnar Rangárbings ytra 10. maí 2023.