

Jafnréttisáætlun Rangárþings ytra

Jafnræðisregla stjórnarskrárinnar kveður á um að allir skuli vera jafnir fyrir lögum og njóta mannréttinda án tilits til uppruna, þjóðernis, litarháttar, trúarbragða, stjórnmalaskoðana, kynferðis, kynhneigðar, aldurs, efnahags, ætternis, fötlunar, heilsufars eða annarar stöðu. Sérstaklega er kveðið á um jafnan rétt kvenna og karla.

1. Inngangur

Jafnréttisáætlun Rangárþings ytra byggir á lögum um jafna stöðu kvenna og karla nr. 10/2008. Jafnréttisáætlun tekur til stjórnkerfis og starfsmanna sveitarfélagsins annars vegar og hins vegar til starfsemi og þjónustu sem stofnanir sveitarfélagsins veita íbúum. Auk þess eru í áætluninni tilmæli til einstaklinga og yfirvalda, stofnana og fyrirtækja sem ekki heyrta undir stjórn sveitarfélagsins.

2. Markmið

Markmið jafnréttisáætlunar er að stuðla að jafnri stöðu kvenna og karla í Rangárþingi ytra og jöfnum möguleika kynjanna til að nýta sér það lagalega jafnrétti sem er til staðar. Þetta á við um menntun, atvinnulíf og félagslíf. Það er stefna Rangárþings ytra að kynin njóti sömu tækifæra, fái sömu laun fyrir sömu vinnu og hafi sömu réttindi og sömu möguleika til áhrifa í samfélaginu.

3. Ákvæði vegna starfsmanna sveitarfélagsins

a) *Nefndir og ráð:*

Við skipan í nefndir, ráð og stjórnir á vegum sveitarfélagsins skal gæta þess að hlutföll kynja séu sem jöfnust. Þetta gildir einnig um stjórnir opinberra hlutafélaga og fyrirtækja sem sveitarfélagið er aðaleigandi að.

b) *Auglýsingar og ráðningar starfsmanna:*

Með vísan í 4. grein starfsmannastefnu Rangárþings ytra, ber stjórnendum að jafnaði að auglýsa öll laus störf til umsóknar. Jafnréttissjórnarmið 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 fjölskylduaðstöðu 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.

c) Starfsmannakjör:

Við ákvörðun launa og annara starfskjara, úthlutun verkefna, tilfærslur í störfum og uppsagnir skal þess gætt að mismuna ekki eftir kynferði sbr. 19. gr. laga nr. 10/2008. Því skal leitast við að meta jafnt mismunandi starfssvið, reynslu- og menntun karla og kvenna. Unnið skal að því að störf s.s. umönnunar-, uppeldis- og heimilsstörf verið í samningum metin til jafns við önnur störf við starfsaldursákvörðanir hjá öllum starfsstéttum. Gæta skal þess að konur og karlar njóti að öllu leyti sambærilegra kjara og starfsaðstæðna með vísan í 19. og 20. gr. laga nr. 10/2008.

d) Samspil atvinnu- og fjölskyldulífs:

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 annari hagræðingu. Hvetja skal foreldra til að skipta með sér umönnun 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.

e) Jafnréttisáætlanir:

Því er beint til yfirvalda grunn- og leikskóla að vinna að því að jafna stöðu kynjanna og veita börnum og unglingum hvatningu til að nýta hæfileika til fulls, bera virðingu hvert fyrir öðru og efla jákvæð samskipti kynjanna.

f) framkvæmdaáætlun:

Atvinnu- og menningarmálanefnd sem fer með jafnréttismál skal minna á að framkvæmdaáætlun sé framfylgt í apríl/maí ár hvert.

4. Jafnréttisáætlanir deilda og stofnana

Samkvæmt 18. gr. laga nr. 10/2008 er öllum vinnustöðum þar sem fleiri en 25 manns starfa, skylt að setja sér jafnréttisáætlun eða kveða sérstaklega á um jafnrétti kynjanna í starfsmannastefnu sinni. Áætlunin skal innihalda markmið og aðgerðir til að tryggja starfsmönnum réttindi sem getið er í 19. – 22. gr. laga nr. 10/2008. Í upphafi hvers kjörtímabils skulu stofnanir og fyrirtæki, nefndir og ráð sveitarfélagsins gera starfsáætlun í jafnréttismálum. Þar komi fram hvernig deildir/stofnanir hyggist vinna á grundvelli jafnréttisáætlunarinnar og hvaða aðgerðir eru fyrirhugaðar í þeim tilgangi.

5. Kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og kynbundið ofbeldi

Með vísan í 22. gr. laga nr. 10/2008 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.

6. Íþróttta- og æskulýðsmál

Leggja ber áherslu á að veita stúlkum og drengjum sömu tækifæri til íþróttaiðkana og íþróttafélögin hvött til hins sama. Kynin skulu sitja jöfn að fjárveitingum á vegum sveitarfélagsins til íþróttaiðkunar. Kanna þarf brottfall unglinga eftir kynjum, úr hefðbundnum íþróttagreinum og leita leiða til að mæta þörfum þeirra fyrir útrás og hreyfingu á annan hátt ef sýnt þykir að áhugasvið breytist eftir ákveðinn aldur. Þess skal gætt að stúlkur hafi sömu möguleika til sumarstarfa á vegum sveitarfélagsins og strákar.

7. Fræðsla og ráðgjöf

Fræðsla um jafnréttismál og leiðir til að vinna að jafnri stöðu kynjanna skal vera virkur þáttur í starfi sveitarfélagsins. Stjórnendur skulu beita sér fyrir því að möguleikar til endurmenntunar séu fyrir hendi sem geti aukið tækifæri kvenna og karla til atvinnu og menntunar.

8. Kynning og endurskoðun

Jafnréttisáætlun þessi skal kynnt íbúum sveitarfélagsins, starfsmönnum/stofnunum og fyrirtækjum á vegum þess.

Áætlunina skal endurskoða á hverju kjörtímabili.

Samþykkt á fundi sveitarstjórnar Rangárbings ytra xx. apríl 2016