

Jafnréttisáætlun Samgöngustofu 2019 -2022

Samgöngustofa hefur jafnrétti alls starfsfólks að leiðarljósi í störfum sínum. Hver einstaklingur skal metinn að verðleikum án tillits til uppruna, þjóðernis, litarháttar, trúarbragða, stjórnmalaskoðana, kynferðis, kynhneigðar, aldurs, efnahags, ætternis, fötlunar, heilsufars eða annarrar stöðu. Samgöngustofa leggur sérstaka áherslu á jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla og fer stofnunin eftir lögum nr. 10/2008 (jafnréttislög). Áherslan á jafnrétti kynjanna skal vera sýnileg í allri starfsemi stofnunarinnar. Skipa skal jafnréttisfulltrúa og jafnréttisnefnd sem hefur það hlutverk að endurskoða árlega jafnréttisáætlun og fara yfir stöðu jafnréttismála innan stofnunarinnar.

Í öllu starfi Samgöngustofu skal unnið gegn viðhorfum sem leiða til aðstöðumunar kvenna og karla í þjóðfélaginu. Jafnréttismál og leiðir til að vinna að jafnri stöðu kynjanna skal vera virkur þáttur í starfsmannastefnu Samgöngustofu.

Jafnréttisáætlun er aðgengileg öllum starfsfólki á innra neti. Í áætluninni koma fram markmið og aðgerðir til að tryggja starfsfólki Samgöngustofu þau réttindi sem kveðið er á um í jafnréttislögunum.

Leiðarljós

Samgöngustofa vill laða að sér, þjálfa og halda í hæft og duglegt starfsfólk með því að bjóða upp á gott vinnuumhverfi, góðan starfsanda og verkefni sem höfða til starfsfólks. Skal jafnrétti og jafnræði kynjanna virt í hvívetna og konur og karlar hafa jöfn tækifæri til að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni.

Markmið jafnréttisáætlunar Samgöngustofu gagnvart starfsfólki

Tilgangur jafnréttisáætlunar gagnvart starfsfólki er að tryggja jafnrétti kynjanna innan stofnunarinnar, að jafna stöðu og virðingu kvenna og karla og að stjórnendur og starfsfólk sé meðvitað um mikilvægi þess að allir fái notið sín óháð kyni. Rannsóknir sýna að vinnuandi og framlegð er meiri á vinnustöðum þar sem jafnrétti ríkir og mannauður er samansettur bæði af konum og körlum.

Launajafnrétti

Stefna Samgöngustofu er að konur og karlar skuli njóta sambærilegra kjara og réttinda fyrir jafn verðmæt og sambærileg störf. Við ákvörðun launa skal huga sérstaklega að því að kynjum sé ekki mismunað. Laun og aðrar ákvarðanir sem hafa áhrif á kjör skulu byggjast á málefnalegum forsendum, óháð kyni.

Til að framfylgja markmiði skal mannauðsstjóri meta árlega hvort laun uppfylli stefnu um launajafnrétti. Þá getur jafnréttisfulltrúi óskað eftir slíkri endurskoðun í tengslum við ákveðna starfsmenn telji fulltrúi tilefni til.

| Markmið | Aðgerð | Ábyrgð | Tímarammi |
|--|--|----------------|---|
| Að launagreiðslur Samgöngustofu uppfylli 19.gr. laga nr. 10/2008. Að konum og körlum séu greidd jöfn laun fyrir sömu eða jafnverðmæt störf | Greina laun starfsfólks og athuga hvort kynbundinn launamunur sé til staðar. Ef svo reynist vera skal taka málið fyrir á fundi framkvæmdarstjórnar. Einnig skal kynna niðurstöður fyrir jafnréttisnefnd | Mannauðsstjóri | Í janúar ár hvert |
| Að Samgöngustofa fái vottun skv. jafnlaunastaðli ÍST 85. | Greina laun skv. ÍST 85. | Mannauðsstjóri | Fyrir árslok 2019. Eftir þann tíma fer árlega fram innri úttekt og á 3ja ára fresti úttekt vottunarstofu. |

Ráðning og þróun í starfi

Tryggja skal jafnrétti við ráðningar og hæfasti umsækjandinn sem völ er á hverju sinni, ráðinn. Í öllum auglýsingum á vegum Samgöngustofu skal gæta jafnræðis allra hópa og jafnrar virðingu kynjanna. Í atvinnuauglýsingum skal koma fram að störf standa opin jafnt konum og körlum. Ef um er að ræða stöðu þar sem hallar á annað kynið innan stofnunarinnar má koma fram í

auglýsingu að óskað sé eftir öðru kyni umfram hitt og vísa til 26. gr. jafnréttis laga í því efni. Vinna skal markvisst að því að jafna kynjahlutfall innan mismunandi sviða og verkefna og meðal stjórnenda.

Í starfsmannastefnu Samgöngustofu er lögð áhersla á endurmenntun, símenntun og starfsþróun í starfi. Það er stefna Samgöngustofu að konur jafnt sem karlar njóti sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfsþróunar.

| Markmið | Aðgerð | Ábyrgð | Tímarammi |
|--|---|----------------|---------------|
| Jafnt aðgengi kvenna og karla að störfum | Auglýst störf eru ókyngreind, þ.e.a.s. ekki er sérstaklega óskað eftir umsóknum frá einungis körlum eða einungis konum, auglýsingar og kynningarefni höfði jafnt til kynjanna | Mannauðsstjóri | Alltaf |
| Vinna að því að jafna kynjahlutfall innan stofnunarinnar | Ef hallar á annað kynið ber að gæta sérstaklega að jafnréttissjónarmiðum við ráðningar eða tilfærslur í störfum | Mannauðsstjóri | Alltaf |
| Jöfn tækifæri til framgangs í starfi | Greina hlut kvenna og karla í stjórnunarstörfum innan stofnunarinnar. Gera jafnréttisnefnd grein fyrir niðurstöðu | Mannauðsstjóri | Júní ár hvert |
| Jafn aðgangur kvenna og karla að endurmenntun og símenntun | Árlega skal farið yfir þátttöku starfsfólks í námskeiðum og greina eftir kynjum | Mannauðsstjóri | Júní ár hvert |

Jafnvægi starfs og einkalífs

Gert er ráð fyrir því að foreldrar ungra barna taki sér það fæðingarorlof sem þeir eiga rétt á samkvæmt lögum og eru feður sérstaklega hvattir til að nýta sér rétt sinn til fæðingarorlofs. Stofnunin hvetur karla og konur til að vera heima hjá veikum börnum. Kjarasamningar kveða á um að foreldrar eigi rétt á að vera frá vinnu tólf daga á ári (96 klst.) vegna veikinda barna sinna yngri en 13 ára. Því til viðbótar er það stefna Samgöngustofu að reyna að koma til móts við aðstæður og þarfir starfsfólks þegar maki, foreldrar eða barn veikist eða slasast lífshættulega t.d. með sveigjanlegri vinnutíma. Þá skal starfsmaður eiga kost á launalausni leyfi við þær aðstæður sem hér greinir, umfram það sem tilgreint er um launað leyfi. Ákvörðun um slíkt skal tekin í hverju tilfelli fyrir sig. Þá er skilningur fyrir því að starfsfólk geti þurft að sækja ýmsa þjónustu á vinnutíma og er slíkt heimilað innan skynsamlegra marka. Þá ber að leitast við að halda yfirvinnu starfsfólks innan eðlilegra marka.

| Markmið | Aðgerð | Ábyrgð | Tímarammi |
|---|--|---|--|
| Að konur og karlar nýti sér rétt til fæðingarorlofs og veikindadaga barna | Ljóst er að konur nýti frekar rétt sinn og því skal sérstaklega hvetja karla til að nýta sér fæðingarorlof og veikindadaga barna | Mannauðsstjóri í samstarfið við jafnréttisnefnd | Langtímaverkefni, sem hafa skal í huga reglulega (t.d. fyrir næstu starfsdaga) |
| Að yfirvinna sé innan eðlilegra marka og uppræta kynbundinn mun þar á | Fara yfir fjölda yfirvinnustunda og kyngreina. | Forstjóri og mannauðsstjóri | Desember ár hvert, árið skoðað í heild sinni. |

Kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni

Koma skal fram við alla samstarfsfélaga af virðingu. Kynferðisleg áreitni, einelti og annað ofbeldi er ekki liðið. Vísað er til skilgreiningar á kynbundinni kynferðislegri áreitni og kynbundnu ofbeldi í 2. gr. jafnréttislaga sem skilgreindar eru þannig:

- Kynbundin áreitni: Hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi.
- Kynferðisleg áreitni: Hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.
- Kynbundið ofbeldi: Ofbeldi á grundvelli kyns sem leiðir til eða gæti leitt til líkamlegs, kynferðislegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir því verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.

Starfsmaður sem verður fyrir einhvers konar misrétti skal leita til mannauðsstjóra, yfirmanns eða trúnaðarmanns og ber þeim aðila að aðstoða starfsmanninn tafarlaust í því máli. Verði starfsfólk vitni að slíku athæfi, t.a.m. kynferðislegu áreitni, einelti eða öðru ofbeldi skal tilkynna slíkt til mannauðsstjóra, næsta yfirmanns eða trúnaðarmanns. Ef yfirmaður er kærður vegna ætlaðrar kynferðislegrar áreitni á hann ekki, sbr. 22. grein jafnréttis laga að taka neinar ákvarðanir sem snerta kæranda. Kærandi skal engan skaða bera af ráðstöfunum sem gripið er til í því skyni.

Unnið skal markvisst að því að skapa menningu jafnréttis innan Samgöngustofu. Í því felst að skapa umhverfi þar sem hægt er að ræða opinskátt um menningu og staðalmyndir og hvernig hægt er að stuðla að fordómalausum samfélagi. Þannig skal umræða um kynferðislega áreitni og skilgreining þar á vera hluti af umræðum á hentugum vettvangi Verklagsreglur um meðferð mála er varða kynferðislega áreitni skal vera aðgengileg í starfsmannahandbók og á innra neti og öllu starfsfólki ljóst hvert hægt er að leita eftir hjálp.

| Markmið | Aðgerð | Ábyrgð | Tímarammi |
|---|--|--|-----------|
| Að öllum sé ljóst að kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg | Fræðsla um kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni. Stefna ávallt aðgengileg á | Jafnréttisnefnd í samstarfi við mannauðsstjóra | Alltaf |

| | | | |
|---|---|--|---------------------|
| áreitni sé aldrei liðin | innri vef og í starfsmannahandbók | | |
| Að hægt sé að taka faglega á málum sem gætu komið upp | Verklagsreglur verði útbúnaðar um meðferð mála og birtar í starfsmannahandbók | Jafnréttisnefnd í samstarfi við mannauðsstjóra | Alltaf aðgengilegar |
| Að efla meðvitund starfsfólks og yfirmanna | Ræða kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni, skilgreiningar og meðferð mála á á hentugum vettvangi, vinna með efnið og kynna vel fyrir starfsmönnum og ræða úrbætur á framkvæmdarstjórnarfundi | Jafnréttisnefnd í samstarfi við mannauðsstjóra | Langtímaverkefni |

Kynjasambætting

Litið er til fræðsluefnis Jafnréttisstofu hvað kynjasambættingu varðar og skal gæta hennar við alla stefnumótun og áætlanagerð Samgöngustofu. Til að ná því markmiði þarf fyrst og fremst að fræða starfsfólk og yfirmenn sérstaklega.

| Markmið | Aðgerð | Ábyrgð | Tímarammi |
|-------------------------------|---|--|-----------|
| Efla fræðslu um jafnréttismál | Fræðsla um sambættingu – yfirmenn kynni sér bæklinginn <i>Jöfnum leikinn: kynjasambætting og jafnréttisáætlanir</i> | Jafnréttisnefnd í samstarfi við mannauðsstjóra | Árlega |

Jafnréttisfulltrúi og jafnréttisnefnd

Jafnréttisnefnd er tengiliður milli starfsfólks og yfirstjórnar, nefndin fylgir eftir aðgerðaráætlun jafnréttisáætlunar stofnunarinnar og tekur þátt í að fara yfir árleg gögn varðandi stöðu kynjanna innan Samgöngustofa. Nefndin vinnur í umboði yfirstjórnar og skal hafa formlegan

fundarvettvang. Nefndin skal skipuð a.m.k. fjórum starfsmönnum, þar af einn jafnréttisfulltrúi. Hlutverk jafnréttisnefndar er að fylgjast með framkvæmd jafnréttisáætlunar, fara í mars ár hvert yfir tölfraðileg gögn um stöðu kynjanna innan Samgöngustofu, koma að gerð greinargerðar til Jafnréttisstofu og endurskoða jafnréttisáætlunina í heild sinni á a.m.k þriggja ára fresti. Nefndin skal einnig taka þátt í kynningu á áætluninni gagnvart starfsmönnum, ásamt breytingum sem síðar kunnu að vera. Jafnréttisnefnd getur ávallt kallað til mannauðsstjóra inn á fundi sína og óskað eftir gögnum.

Greinargerð til Jafnréttisstofu

Árlega skal Jafnréttisstofu send greinargerð um framvindu jafnréttisáætlunar. Einnig skal árlega kynna stöðu mála fyrir starfsmönnum, ýmist með fræðslu og fyrirlestri eða stuttri greinargerð á innri vef.

Endurskoðun

Jafnréttisáætlun skal endurskoða a.m.k. á þriggja ára fresti, næst árið 2022 og er það í höndum jafnréttisnefndar en það er á ábyrgð mannauðsstjóra að hafa forgöngu um starfið.

Jafnréttisáætlun þessi gildir frá 15. október 2019.



Jón Gunnar Jónsson, forstjóri Samgöngustofu