

Jafnréttisáætlun Samgöngustofu 2023-2025

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 kynjanna og fer stofnunin eftir lögum nr. 150/2020 (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 kynjanna í þjóðfélaginu. Jafnréttismál og leiðir til að vinna að jafnri stöðu kynjanna skal vera virkur þáttur í mannauðsstefnu Samgöngustofu.

Jafnréttisáætlun er aðgengileg öllu 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 hæfileikaríkt 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 öll kyn skulu 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 kynjanna 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 af öllum kynjum.

Launajafnrétti

Stefna Samgöngustofu er að öll kyn 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 18.gr. laga nr. 150/2020. Óheimilt er að mismuna konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá í launum og öðrum kjörum á grundvelli kyns.	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 september ár hvert eða þegar úttekt á jafnlaunastjórnunarkerfi stofnunarinnar fer fram
Að Samgöngustofa haldi vottun skv. jafnlaunastaðli ÍST 85.	Greina laun skv. ÍST 85.	Mannauðsstjóri	Standast árlega úttekt Vottunar hf. Úttekt framkvæmd sept. – nóv.

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, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá. Vinna skal markvisst að því að jafna kynjahlutfall innan mismunandi sviða og verkefna og meðal stjórnenda.

Í mannauðsstefnu Samgöngustofu er lögð áhersla á endurmenntun, símenntun og starfsþróun í starfi. Það er stefna Samgöngustofu að allt starfsfólk njóti sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfsþróunar.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Jafnt aðgengi 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	Gæta skal sérstaklega að jafnréttis-sjónarmiðum við ráðningar eða tilfærslur í störfum	Mannauðsstjóri	Alltaf
Jöfn tækifæri til framgangs í starfi	Greina kynjahlutfall í stjórnunarstörfum innan stofnunarinnar. Gera jafnréttisnefnd grein fyrir niðurstöðu	Mannauðsstjóri	September ár hvert
Jafn aðgangur 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 allt fólk 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 launalausn leyfi við þær aðstæður sem hér greinir, umfram það sem tilgreint er um launað leyfi. Ákvörðun um slíkt skal tekin í hverju tilfalli 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 starfsfólk nýti sér rétt til fæðingarorlofs og veikindadaga barna	Ljóst er að konur nýta 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 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 hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu þess sem fyrir henni verður, 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 þjánainga 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. 14. 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	Vinna skv. verklagsreglum.	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 framkvæmdarstjórnarfundum	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 september ár hvert yfir tölfræðileg gögn um stöðu kynjanna innan Samgöngustofu 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.

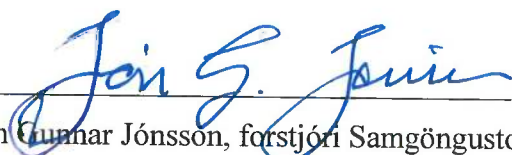
Greinargerð til Jafnréttisstofu

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 2025 og er það í höndum jafnréttisnefndar en það er á ábyrgð mannauðsstjóra að hafa forgöngu um starfið.

Jafnréttisáætlun þessi gildir frá 16. desember 2022.


Jón Gunnar Jónsson, forstjóri Samgöngustofu