

18. september 2012

Jafnréttisáætlun Ríkisendurskoðunar 2012–2015

I. Almennt

Ríkisendurskoðun leggur áherslu á að konur og karlar sem starfa hjá stofnuninni hafi jafna stöðu, njóti sömu réttinda og standi sömu tækifæri til boða á öllum sviðum starfseminnar. Stofnunin leitast í þessu sambandi við að fylgja, eftir því sem við á, lögum nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Þessi jafnréttisáætlun skilgreinir markmið stofnunarinnar á sviði jafnréttismála, leggur mat á núverandi stöðu þessara mála og mælir fyrir um aðgerðir á tímabilinu 2012–2015.

Stjórnendur bera ábyrgð á því að starfsfólk fái notið sín án tillits til kynferðis og að sú auðlegð sem felst í menntun, reynslu og viðhorfum þess efli starf stofnunarinnar. Stjórnendur skulu bregðast við og vinna markvisst gegn atferli eða viðhorfum sem gætu leitt til aðstöðumunar kvenna og karla. Ríkisendurskoðandi skipar tvær konur og tvo karla í jafnréttisnefnd stofnunarinnar sem fylgir því eftir að unnið sé í samræmi við jafnréttismarkmið hennar og að brugðist sé við frávikum með tilhlýðilegum hætti.

II. Markmið

Jafnréttismarkmið Ríkisendurskoðunar eru eftirfarandi:

- **Launajafnrétti**
Við ákvörðun launa skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað. Konur og karlar skulu fá jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf að teknu tilliti til frammistöðu. Þau skulu einnig njóta sömu þóknana, beinna og óbeinna, hvort heldur er með hlunnindum eða öðrum hætti. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla og að þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun feli ekki í sér kynjamismun. Með sömu kjörum er auk launa átt við lífeyris-, orlofs- og veikindarétt og hvers konar önnur starfskjör eða réttindi sem metin verða til fjár.
- **Jöfn staða þegar ráðið er í störf eða ákvörðun tekin um framgang í starfi**
Í auglýsingum um störf hjá Ríkisendurskoðun skulu störf ekki kyngreind og þess skal gætt við samningu auglýsingar að bæði konur og karlar geti komið til greina í starfið. Stefnt skal að því að halda sem jöfnustu kynjahlutfalli í

störfum innan stofnunarinnar. Jafnréttissjónarmið skulu metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið við stöðuveitingar og ákvarðanir um framgang í starfi.

- **Góð samskipti á vinnustað – engin kynferðisleg eða kynbundin áreitni**
Kynferðisleg eða kynbundin áreitni er ekki liðin innan stofnunarinnar. Með kynferðislegri áreitni er átt við kynferðislega hegðun sem veldur þeim sem fyrir henni verður óþægindum og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin. Með kynbundinni áreitni er átt við hvers kyns hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður og er í senn meiðandi og í óþökk þess sem fyrir henni verður og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin. Kynferðisleg eða kynbundin áreitni getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn. Sé starfsmanni misboðið í þessu efni ber honum að snúa sér til yfirmanns og kvarta. Vitni að slíkrí hegðun eru jafnframt hvött til að vekja athygli stjórnenda á henni.
- **Jöfn tækifæri til endurmenntunar, símenntunar og starfstengdrar þjálfunar**
Ríkisendurskoðun leggur áherslu á að konur og karlar njóti sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfstengdrar þjálfunar.
- **Jafnir möguleikar á að samræma fjölskyldulíf og vinnu**
Mikilvægt er að konur og karlar sem starfa hjá Ríkisendurskoðun hafi jafna möguleika á að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu. Skipulagning vinnu og vinnutíma þarf að vera með þeim hætti að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsmanna og hagsmuna stofnunarinnar. Ríkisendurskoðun leggur áherslu á að starfsmönnum sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- eða foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduaðstæðna. Ríkisendurskoðun leitast við að gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera konum og körlum kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu.
- **Kynjasambætting**
Ríkisendurskoðun leitast við að hafa sjónarmið um jafnrétti og jafna stöðu kynjanna í hávegum í allri starfsemi sinni, þ. á m. við hvers kyns stefnumótun og áætlanagerð.

III. Aðgerðir og eftirfylgni (framkvæmdaáætlun)

| Markmið | Staða 2012 | Aðgerðir 2012–2014 | Ábyrgð | Eftirfylgni og eftirlit |
|--|--|--|--|--|
| Launajafnrétti | Í úttekt ráðgjafarfyritækisins Intellecta árið 2010 reyndist ekki vera kynbundinn launamunur hjá stofnuninni. | Laun karla og kvenna verða borin saman árlega og kannað hvort um kynbundinn launamunur er að ræða. Í lok tímabilsins verður óháðum sérfræðingi falið að vinna úttekt á þessum málum, líkt og 2010. | Ríkisendurskoðandi og rekstrarstjóri | Jafnréttisnefnd aflar sér upplýsinga um niðurstöður árlegs samanburðar á launum karla og kvenna og fylgir því eftir að brugðist verði við þeim ef mismunur kemur í ljós. Einnig aflar nefndin sér almennra upplýsinga um framkvæmd frammistöðumats og aðra þætti sem hafa áhrif á launaákvæðanir og fylgir því eftir að gripið verði til aðgerða ef halla þykir á annað kynið hvað þessa þætti varðar. |
| Jöfn þegar ráðið er í störf eða ákvörðun tekin um framgang í starfi | Laus störf hafa ekki verið auglýst um skeið hjá stofnuninni og ekki hefur verið um stöðuhækkanir að ræða undanfarin tvö ár. | Farið verður yfir auglýsingar í laus störf (verði um þær að ræða) og gengið úr skugga um að þær samrýmist jafnréttismarkmiðum stofnunarinnar. Sama gildir um ráðningar og stöðuhækkanir. | Ríkisendurskoðandi, sviðsstjórar og upplýsingafulltrúi | Jafnréttisnefnd fer yfir auglýsingar í laus störf og fylgir því eftir að brugðist verði við ef í ljós kemur að þær hafa ekki verið í samræmi við jafnréttismarkmið stofnunarinnar. Jafnframt aflar nefndin sér upplýsinga um forsendur ráðninga og/eða stöðuhækkana og gengur úr skugga um að slíkar ákvæðanir hafi verið í samræmi við jafnréttismarkmið stofnunarinnar. |
| Góð samskipti á vinnustað – engin kynferðisleg eða kynbundin áreitni | Stjórnendum hafa ekki borist kvartanir um kynferðislega áreitni en vísbendingar eru um tilvik sem hugsanlega mætti flokka sem kynbundna áreitni. | Stjórnendur munu fara vandlega yfir allar kvartanir sem hugsanlega munu berast á tímabilinu og bregðast við þeim með tilhlýðilegum hætti. Þeir munu einnig bregðast markvisst og að eigin frumkvæði við mögulegri hegðun | Ríkisendurskoðandi, sviðsstjórar og upplýsingafulltrúi | Jafnréttisnefnd aflar sér upplýsinga um mögulegar kvartanir vegna kynferðislegrar og/eða kynbundinnar áreitni og fylgir því eftir að við þeim sé brugðist með tilhlýðilegum hætti. |

| | | | | |
|---|--|--|------------------------------------|---|
| | | sem flokka má sem kynferðislega eða kynbundna áreitni. Lögð verður sérstök áhersla á að upplýsa starfsmenn um kynferðislega og kynbundna áreitni í því skyni að fyrirbyggja atvik af þessu tagi. | | |
| Jöfn tækifæri til endurmenntunar, símenntunar og starfstengdrar þjálfunar | Úrræði sem stofnunin býður starfsmönnum á sviði endurmenntunar, símenntunar og starfstengdrar þjálfunar standa báðum kynjum jafnt til boða. Hins vegar nýta konur þessa möguleika í ríkari mæli en karlar. | Leitast verður við að kynna betur þá möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfstengdrar þjálfunar sem stofnunin býður upp á. | Ríkisendurskoðandi og sviðsstjórar | Jafnréttisnefnd aflar sér upplýsinga um stöðu endurmenntunarmála á hverjum tíma og fylgir því eftir að brugðist sé við ef halla þykir á annað kynið í þessu efni. |
| Jafnir möguleikar á að samræma fjölskyldulíf og vinnu | Ekkert bendir til þess að möguleikar kynjanna séu misjafnir hvað varðar samræmingu fjölskyldulífs og vinnu. | Árlega verður farið yfir ráðstafanir og úrræði sem í boði eru til að auðvelda starfsfólki að samræma fjölskyldulíf og vinnu og kannað hvort þær gagnist báðum kynjum jafnt. | Ríkisendurskoðandi og sviðsstjórar | Jafnréttisnefnd aflar sér upplýsinga um ráðstafanir og úrræði sem í boði eru til að auðvelda starfsfólki að samræma fjölskyldulíf og vinnu fylgir því eftir að brugðist sé við ef halla þykir á annað kynið í þessu efni. |
| Kynjasambætting | Kynjasjónarmið hafa víða verið sambætt stefnumótun og áætlanagerð stofnunarinnar, reglum og leiðbeiningum. | Farið verður yfir stefnuþlögg, áætlanir, reglur og leiðbeiningar og kannað hvort þar sé tekið nægilegt tillit til kynjasjónarmiða. | Ríkisendurskoðandi og sviðsstjórar | Jafnréttisnefnd aflar sér upplýsinga um niðurstöður yfirferðar á stefnuþlögum, áætlunum, reglum og leiðbeiningum og fylgir því eftir að gripið sé til aðgerða ef þar þykir halla á annað kynið. |

IV. Endurskoðun og endurnýjun

Jafnréttisáætlun þessi skal endurskoðuð fyrir árslok 2013 og í kjölfarið gerðar þær breytingar á henni sem nauðsynlegar verða taldar. Fyrir árslok 2015 skulu lögð drög að nýrri áætlun til fjögurra ára. Jafnréttisnefnd skal hafa frumkvæði að þessari vinnu.