

02. desember 2016

Jafnréttisáætlun Ríkisendurskoðunar 2017–2019

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 starfar því í samræmi við lög nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Þessi jafnréttisáætlun skilgreinir markmið stofnunarinnar á sviði jafnréttismála og mælir fyrir um aðgerðir á tímabilinu 2017–2019.

Jafnréttisáætlun Ríkisendurskoðunar miðar að því að stofnunin sé góður og eftirsóknarverður vinnustaður. 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 til tveggja ára í senn. Hún fylgir því eftir að unnið sé í samræmi við jafnréttismarkmið hennar og að brugðist sé við frávikum með tilhlýðilegum hætti.

Meginhlutverk jafnréttisnefndar er að kalla eftir og yfirfara árlega gögn með kynbundnum upplýsingum, meta árangur jafnréttisáætlunar og gera tillögur að úrbótum. Nefndin er tengiliður Ríkisendurskoðunar við Jafnréttisstofu og skilar árlega greinargerð til ríkisendurskoðanda um framvindu jafnréttisáætlunarinnar. Greinargerðin skal jafnframt kynnt starfsfólki Ríkisendurskoðunar á starfsmannafundi. Jafnréttisnefnd skal hafa forgöngu um endurskoðun jafnréttisáætlunar á þriggja ára fresti, sbr. 2. mgr. 18. gr. jafnréttislaga.

II. Markmið

Jafnréttisáætlunin fjallar um markmið og aðgerðir sem ætlað er að tryggja starfsmönnum þau réttindi sem kveðið er á um í 19. – 22. gr. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

▪ Launajafnrétti

Í 19. gr. jafnréttislaga er fjallað um launajafnrétti. Konum og körlum skulu greidd jöfn laun og skulu þau jafnframt njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun séu ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla. Þau viðmið sem lögð eru launaákvörðunum til grundvallar skulu ekki fela í sér kynjamismunun. Laun eru í 8. tölul. 2. gr. jafnréttislaga skilgreind sem almennt endurgjald fyrir störf og hvers konar frekari þóknun, bein og óbein, hvort heldur er með hlunnindagreiðslum eða með öðrum hætti, sem atvinnurekandi greiðir starfsmanni sínum fyrir vinnu hans. Kjör eru í 9. tölul. 2. gr. sömu laga skilgreind sem laun ásamt lífeyris-, orlofs- og veikindaréttindum og hvers konar öðrum starfskjörum eða réttindum sem metin verða til fjár.

Við alla upplýsingaöflun, úrvinnslu og miðlun skal Ríkisendurskoðun greina tölfræðilegar upplýsingar eftir kynjum, eftir því sem þýðingu hefur og ekki stangast á við persónuverndarhagsmuni, sbr. 16. gr. jafnréttislaga. Starfsfólki Ríkisendurskoðunar er ávallt heimilt að skýra frá

02. desember 2016

launakjörum sínum ef það kýs og er yfirmanni eða öðrum sem koma að ákvörðun launa óheimilt að óska trúnaðar starfsmanns um launakjör hans.

▪ **Auglýsingar, stöðuveitingar og ráðningar í störf**

Öll störf hjá Ríkisendurskoðun ber að auglýsa. Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum og körlum, sbr. 1. mgr. 20. gr. jafnréttislaga. Stjórnendum er skylt lögum samkvæmt að vinna markvisst að því að halda sem jöfnustu hlutfalli kynjanna í störfum hjá Ríkisendurskoðun. Jafnréttissjónarmið skulu hafa sama vægi og önnur mikilvæg sjónarmið sem ráða við stöðuveitingar. Sérstök áhersla skal lögð á að jafna stöðu kynjanna í stjórnunar- og áhrifastöðum.

▪ **Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni**

Í 22. gr. jafnréttislaga er fjallað um kynbundið ofbeldi og um kynbundna og kynferðislega áreitni. Allt starfsfólk á rétt á því að komið sé fram við það af virðingu og að það sæti ekki framangreindu ofbeldi og/eða áreitni.

Í 2. gr. jafnréttislaga eru eftirfarandi skilgreiningar:

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.

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.

▪ **Starfsþjálfun, endurmenntun og starfsþróun**

Tryggt verði, í samræmi við 2. mgr. 20. gr. jafnréttislaga, að konur og karlar njóti sömu möguleika til starfsþjálfunar, endurmenntunar og símenntunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings öðrum störfum. Þess skal gætt að mismuna ekki starfsfólki eftir kynferði við úthlutun verkefna og tækifæra til að axla ábyrgð, sem og þegar um framgang eða tilfærslu í störfum er að ræða. Sama gildir um starfs- eða vinnuhópa sem starfsfólk er skipað í.

▪ **Samræming fjölskyldu og atvinnulífs**

Í 21. gr. jafnréttislaga eru lagðar skyldur á atvinnurekendur um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Starfsfólki Ríkisendurskoðunar skal gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu með sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum eða annarri vinnuhagræðingu, eftir því sem við verður komið og þörf er á. Gera skal ráð fyrir að karlar jafnt sem konur njóti sveigjanleika til að sinna fjölskyldum sínum. Óheimilt er að láta fæðingar- og foreldraorlof, eða aðrar aðstæður tengdar meðgöngu og barnsburði, hafa neikvæð áhrif á ákvarðanir um framgang í starfi, endurmenntun, uppsögn, vinnuaðstæður og fleiri slíka þætti sem taldir eru upp í 1. mgr. 26. gr. jafnréttislaga. Þá ber að leitast við að halda yfirvinnu starfsfólks innan eðlilegra marka.

02. desember 2016

III. Aðgerðir og eftirfylgni (framkvæmdaáætlun)

Markmið	Aðgerðir 2017–2019	Ábyrgð	Eftirfylgni og eftirlit
<p>Að konur og karlar njóti sömu kjara fyrir sambærileg og jafnverðmæt störf.</p> <p>Að uppræta kynbundinn launamun sé hann fyrir hendi.</p>	<p>Laun karla og kvenna verða borin saman af óháðum sérfræðiaðila og kannað hvort um kynbundinn launamun er að ræða.</p> <p>Kannað verður hvort kynbundinn launamunur er á starfskjörum starfsmanna með tilliti til fastrar yfirvinnu og aukagreiðslna.</p> <p>Könnunina skal framkvæma a.m.k. einu sinni á tímabilinu. Eðlilegt er að það sé gert í upphafi gildistíma jafnréttisáætlunar (2017 í þessu tilvik). Ef um kynbundinn launamun er að ræða þarf ríkisendurskoðandi að upplýsa hvernig hann hyggst leiðrétta hann. Niðurstöður skulu kynntar öllu starfsfólki.</p>	Ríkisendurskoðandi og rekstrarstjóri.	<p>Jafnréttisnefnd fylgir því eftir að samburður sé gerður og að brugðist sé við ef kynbundinn launamunur kemur í ljós.</p> <p>Nefndin aflar upplýsinga um þá 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.</p>
<p>Laus störf skulu standa opin bæði konum og körlum.</p> <p>Mögulegt er að beita jákvæðri mismunun þegar ráðið er í störf.</p>	<p>Öll laus störf hjá Ríkisendurskoðun skulu auglýst. Í auglýsingum skulu störfin vera ókyngreind og við ráðningu skulu jafnréttissjónarmið hafa sama vægi og önnur mikilvæg sjónarmið.</p> <p>Almennt gildir að bæði kynin skulu hvött til að sækja um. Ef markmið ráðningar er hins vegar að stuðla að jafnri kynjaskiptingu, t.d. í stjórnunarstöðum, er heimilt að beita ákvæðum 3. mgr. 26. gr. jafnréttislaga og auglýsa sérstaklega eftir því kyni sem hallar á. Það skal þá koma skýrt fram í auglýsingunni.</p>	Ábyrgðaraðili ráðninga.	Jafnréttisnefnd fer yfir auglýsingarnar þegar þær hafa birst og fylgir því eftir að brugðist verði við ef þær eru ekki í samræmi við jafnréttismarkmið stofnunarinnar.
Jafn aðgangur að endurmenntun, símenntun og framgangi í starfi.	<p>Halda skal kyngreint yfirlit um þátttöku starfsfólks í námskeiðum og annarri skipulagðri endurmenntun.</p> <p>Taka skal saman upplýsingar um kynjahlutföll í öllum starfs- og vinnuhópum á vegum Ríkisendurskoðunar svo hægt sé að greina hvort á annað kynið hallar við nýtingu slíkra tækifæra.</p>	Yfirmenn, menntunarnefnd og fulltrúi RE í starfsmenntunarsjóði.	Jafnréttisnefnd kallar árlega eftir þessum yfirlitum og fylgir því eftir að brugðist sé við ef halla þykir á annað hvort kynið.
	<p>Greina skal hvernig framgangi kynja í starfi er háttað. Komi í ljós að á annað kynið hallar ber að gera grein fyrir því hvernig slíkur halli verður leiðrétur.</p> <p>Jafnréttissjónarmið skulu hafa sama vægi og önnur mikilvæg sjónarmið þegar ákvörðun er tekin um framgang í starfi</p>	Ríkisendurskoðandi.	Jafnréttisnefnd aflar upplýsinga um forsendur ráðninga og/eða stöðuhækkana og gengur úr skugga um að slíkar ákvæðanir hafi verið í samræmi við jafnréttismarkmið

02. desember 2016

	svo með tímanum takist að jafna stöðu kynjanna í stjórnunar- og áhrifastöðum innan stofnunarinnar.		stofnunarinnar.
	Í árlegri greinargerð jafnréttisnefndar skulu teknar saman upplýsingar um hlut kynja í stjórnunar- og áhrifastöðum hjá Ríkisendurskoðun.	Jafnréttisnefnd.	
Að unnið sé gegn kynferðislegu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni. Að brugðist sé við með skipulögðum hætti komi slíkt upp. Að starfsmönnum sé það ljóst að framkoma af þessu tagi verði ekki liðin.	Gerðar skulu skýrar verklagsreglur um meðferð mála sem varða kynbundna og kynferðislega áreitni þar sem skýrt er kveðið á um úrræði. Viðbragðsáætlun um kynbundna eða kynferðislega áreitni skal kynnt starfsmönnum. Í tengslum við framangreint fer fram fræðsla fyrir starfsmenn um þessi mál. Þessum verkefnum skal lokið fyrir árslok 2017.	Ríkisendurskoðandi.	Jafnréttisnefnd fylgir því eftir að þessar reglur og áætlun séu settar. Hún aflar sér upplýsinga um mögulegar kvartanir vegna kynferðislegrar og/eða kynbundinnar áreitni og fylgir eftir að við þeim sé brugðist með tilhlýðilegum hætti. Verklagsreglur endurskoðaðar samhliða endurskoðun jafnréttisáætlunar.
	Haldin skulu námskeið fyrir þau sem til þess eru bær að taka á mótí kvörtunum starfsfólks vegna kynbundinnar eða kynferðislegrar áreitni.	Ríkisendurskoðun.	Jafnréttisnefnd fylgir því eftir að slík námskeið verði haldin eins oft og þurfa þykir.
Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs.	Starfsfólki skulu kynnt úrræði á borð við sveigjanlegan vinnutíma, möguleika á hlutastörfum og þess háttar. Starfsmenn skulu hvattir til að nýta rétt sinn til fæðingarorlofs, foreldraorlofs og veikindadaga barns.	Yfirmenn og rekstrarstjóri.	

IV. Gildistími

Jafnréttisáætlun þessi gildir frá 1. janúar 2017.