

Jafnrétti

Rannís vill vera góður og eftirsóknarverður vinnustaður þar sem jafnrétti og jöfn tækifæri eru virt. Rannís setur fram jafnréttisstefnu sem samræmist lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla [nr. 10/2008](#). Jafnréttisstefnan veitir yfirsýn yfir starfsumhverfið og helstu réttindi og skyldur er lúta að jafnréttismálum, stuðlar að sameiginlegum skilningi innan Rannís um jafnréttismál og tengist mannauðsstefnu Rannís.

Jafnréttisfulltrúi Rannís er valinn á tveggja ára fresti úr hópi starfsmanna. Hlutverk hans er að fylgja því eftir að jafnréttisstefna Rannís sé virt og aðgerðir sem skilgreindar hafa verið innan hennar séu framkvæmdar. Jafnréttisfulltrúi sinnir erindum starfsfólks Rannís á grundvelli jafnréttisstefnunnar. Starfsfólk getur leitað til hans varðandi hvers kyns álitamál eða kvartanir sem tengjast jafnrétti á vinnustaðnum og er jafnréttisfulltrúa skylt að koma þeim í réttan farveg í samstarfi við mannauðsstjóra og stjórnendur.

Jafnréttisstefnan var endurskoðuð og uppfærð í byrjun árs 2020 og tók hún þá gildi. Verður jafnréttisstefnan endurskoðuð á þriggja ára fresti, samhliða mannauðsstefnunni og í samráði við jafnréttisfulltrúa. Þróun í jafnréttismálum, svo sem lagabreytingar í málaflokknum, kunna að kalla á tíðari endurskoðun. Til að tryggja að jafnréttisstefnunni sé fylgt eftir er árlega farið yfir aðgerðaráætlun og árangur af henni metinn. Niðurstöður þessarar yfirferðar eru kynntar starfsmönnum árlega. Einnig er jafnréttisstefna kynnt í hvert skipti sem nýliðakynning er haldin og athygli nýrra starfsmanna vakin á hlutverki jafnréttisfulltrúa Rannís.

Í allri stefnumótun hjá og á vegum Rannís á að taka mið af jafnréttissjónarmiðum.

Allir starfsmenn bera sameiginlega ábyrgð á að tileinka sér jafnréttisstefnu Rannís.

Forstöðumaður og sviðsstjórar bera ábyrgð á framkvæmd jafnréttisstefnunnar. Jafnréttisstefnan er lögð fram til umfjöllunar á stjórnendafundi. Mannauðsstjóri ber ábyrgð á reglulegri endurskoðun hennar og eftirfylgni aðgerðaráætlunar í samvinnu við jafnréttisfulltrúa.

Jafnréttisstefna

- Rannís gætir að jafnréttissjónarmiðum og vinnur að kynjasambættingu í allri stefnumótun, ákvarðanatöku og áætlanagerð hjá og á vegum Rannís.

Aðgerð: Leitast skal við að gæta jafnréttis við útteilingu ábyrgðar og þátttöku starfsmanna og jafna hlutfall kvenna og karla í störfum innan stofnunarinnar. Við úthlutun verkefna svo og við ákvarðanir er varða starfsaðstæður skal þess gætt að hvorugu kyninu sé mismunað. Áhersla er lögð á að efla fræðslu um jafnréttismál meðal starfsmanna.

Ábyrgð: Forstöðumaður, mannauðsstjóri og sviðsstjórar

- Starfsfólki skulu greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.

Aðgerðir: Árlega (apríl) er tekin saman tölfræði um laun síðastliðins árs og önnur kjör starfsmanna með hliðsjón af jafnrétti kynja og hún kynnt starfsfólki:

- Starfaflokkun: fjöldi karla og kvenna í hverjum flokki fyrir sig í árslok
- Grunnlaun: meðalupphæð og miðgildi launa kvenna og karla á mánuði
- Heildarlaun: meðalupphæð og miðgildi launa kvenna og karla á mánuði
- Föst yfirvinna: meðalfjöldi fastra yfirvinnutíma kvenna og karla í árslok

- Viðbótarlaun: Við úthlutun viðbótarlauna, ef við á, eru birtar upplýsingar um úthlutun til kvenna og karla.

Ábyrgð: Forstöðumaður og sviðsstjórar

- Starfsfólk skal óháð kyni njóta sömu möguleika til fræðslu og starfsþróunar.

Aðgerð: Árlega (apríl) er tekin saman tölfræði um fræðslu og starfsþróun í sambærilegum störfum með hliðsjón af jafnrétti kynja og hún kynnt starfsfólki.

Ábyrgð: Forstöðumaður, mannauðsstjóri og sviðsstjórar

- Við ráðningar skal ávallt leitast við að hæfasti umsækjandinn sé ráðinn, óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu.

Aðgerð: Laus störf standa öllum opin til umsóknar. Í auglýsingum um störf skal koma fram að við ráðningar sé tekið mið af jafnréttisstefnu Rannís. Gæta skal jafnréttis við ráðningar starfsmanna og tilfærslur í starfi. Verði tveir eða fleiri umsækjendur um starf metnir jafn hæfir, verði umsækjandi valinn af því kyni sem er í minnihluta á umræddu starfssviði.

Ábyrgð: Forstöðumaður og sviðsstjórar

- Rannís vill gera starfsfólki kleift að samræma starfsskyldur og fjölskylduábyrgð með sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum sem og annarri vinnuhagræðingu eftir því sem við verður komið og samræmist skyldum opinberra starfsmanna.

Aðgerð: Karlar og konur skulu hvött til að deila ábyrgðinni með maka við að sinna börnum. Jafnframt eru konur og karlar hvött til að nýta sér rétt sinn til fæðingarorlofs til jafns við maka. Starfsmönnum er auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduáðstæðna.

Ábyrgð: Sviðsstjórar

- Kynbundin mismunun er óheimil, í hvaða formi sem hún birtist og er það stefna Rannís að útrýma slíkri mismunun, komi hún í ljós. Kynbundin áreitni, þar með taldar hvers kyns óvelkomnar kynferðislegar og kynbundnar athugasemdir, eru einnig óheimilar.

Ábyrgð: Forstöðumaður, mannauðsstjóri og sviðsstjórar

Aðgerð: Allar ábendingar um kynbundna mismunun, kynbundna stríðni og kynferðislegar athugasemdir eru teknar alvarlega og fara fyrir samráðsnefnd (sjá næsta kafla).

Aðgerðir gegn einelti eða annarri áreitni á vinnustað

Starfsfólk ber ábyrgð á eigin hegðun og kemur fram af virðingu við samstarfsfólk og viðskiptavini.

Allar ábendingar um einelti og/eða áreitni eru teknar alvarlega. Skv. 22. gr. jafnréttislaga nr. [10/2008](#) skal yfirmaður stofnunar gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað.

Innan Rannís er samráðsnefnd sem tekur á slíkum málum og fer hún eftir verklagi sem nefndinni hafa verið settar. Í henni sitja þrjú aðilar úr starfshópi Rannís; forstöðumaður, einn stjórnandi sem valinn

er á sviðsstjórafundi og einn starfsmaður valinn á starfsmannafundi. Samráðsnefndin er bundin trúnaði. Valið er í nefndina á þriggja ára fresti. Komi upp vanhæfi er tekið á því sérstaklega. Í samráðsnefndinni sitja Hallgrímur Jónasson forstöðumaður, Álfrún G. Guðrúnardóttir mannauðsstóri og Steinunn S. Jakobsdóttir sem var kosinn fulltrúi starfsmanna á starfsmannafundi. Telji starfsmaður á sér brotið getur hann valið að snúa sér til nefndarinnar, til síns næsta yfirmanns, til trúnaðarmanns eða jafnréttisfulltrúa ef við á eða haft samband við sitt stéttarfélag.

Rannís mun ljúka áhættumati fyrir vinnustaðinn á árinu 2020 og fræða starfsfólk um góð samskipti á vinnustað og aðra þætti sem forvörn gegn einelti, áreitni og öðru mögulegu ofbeldi.

Í alvarlegum málum sem þessum er mikilvægt að við höfum öll sama skilning á hugtakanotkun. Því eru skilgreiningarnar hér á eftir, en þær eru teknar úr reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum, sem gefin var út af velferðaráðuneytinu 4. nóvember 2015.

Skilgreiningar:

Einelti: Síendurtekin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem að gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða að valda honum ótta. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir.

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.

Ofbeldi: Hvers kyns hegðun sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennd svipting frelsis.

Vinnuaðstæður: Taka til allra þátta vinnunnar, það er vinnuumhverfis, vinnuskipulags og framkvæmdar vinnunnar.

Vinnustaður: Umhverfi, innan húss eða utan, þar sem starfsmaður hefst við eða þarf að fara um vegna starfa sinna.

Vinnuverndarfulltrúi á vinnustað: Fulltrúi í Öryggisnefnd, sá sem hefur verið kosinn öryggistrúnaðarmaður eða skipaður öryggisvörður.