

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 kynjanna nr. 150/2020. 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 fulltrúans 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 jafnréttisfulltrúa 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 2022 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 eða breytt staða í samfélaginu, kunna að kalla á tíðari endurskoðun. Jafnréttisstefna tekur mið af hugmyndum um inngildinguna og að allir einstaklingar geti verið virkir þátttakendur í samfélaginu.

Til að tryggja að jafnréttisstefnunni sé fylgt eftir er árlega farið yfir aðgerðaráætlun og árangur af henni metinn. Niðurstöður þessarar yfirferðar eru kynntar starfsfólki árlega. Einnig er jafnréttisstefna kynnt í hvert skipti sem nýliðakynning er haldin og athygli nýrra starfsmanna vakin á hlutverki jafnréttisfulltrúa Rannís, að jafnréttisfulltrúa viðstöddum.

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

Allt starfsfólk ber 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 útdeilingu ábyrgðar og þátttöku starfsfólks og að hlutföll kynja innan stofnunarinnar endurspegli fjölbreytileika kynja í samfélaginu. Við úthlutun verkefna, svo og við ákvarðanir er varða starfsaðstæður, skal þess gætt að engu kyni sé mismunað. Áhersla er lögð á að efla fræðslu um jafnréttismál meðal starfsfólks og halda í því skyni reglulega fræðslufundi.

Ábyrgð: Forstöðumaður, mannauðsstjóri og sviðsstjórar

Aðgerð: *Leitast skal við að gæta jafnréttis við skipulagningu og dagskrágerð viðburða og í kynningarstarfi á vegum stofnunarinnar, huga að kynjajafnvægi og hafa lýðræði og*

fjölbreytileika að leiðarljósi. Einnig skal reynt að tryggja lýðræðislega þátttöku í viðburðum á vegum stofnunarinnar.

Ábyrgð: Forstöðumaður, mannauðsstjóri, sviðsstjórar og starfsfólk Rannís

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

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

- Starfaflokkun: fjöldi eftir kyni í hverjum flokki fyrir sig í árslok
- Grunnlaun: meðalupphæð og miðgildi launa milli kynja á mánuði
- Heildarlaun: meðalupphæð og miðgildi launa milli kynja á mánuði
- Föst yfirvinna: meðalfjöldi fastra yfirvinnutíma milli kynja í árslok
- Viðbótarlaun: Við úthlutun viðbótarlauna, ef við á, eru birtar upplýsingar um úthlutun milli kynja.

Ábyrgð: Forstöðumaður, mannauðsstjóri og sviðsstjórar

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

Aðgerðir: Árlega (júní), 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 kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu.

Aðgerðir: Laus störf skulu 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 starfsfólks og tilfærslur í starfi. Verði tveir eða fleiri umsækjendur um starf metnir jafn hæfir, verði umsækjandi valinn af kyni sem ekki er í meirihluta á umræddu starfssviði.

Ábyrgð: Forstöðumaður, mannauðsstjóri 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 opinbers starfsfólks.

Aðgerðir: Allt starfsfólk skal hvatt til að deila ábyrgðinni með maka við að sinna börnum. Jafnframt eru öll hvött til að nýta sér rétt sinn til fæðingarorlofs til jafns við maka. Starfsfólki er auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduáðstæðna.

Ábyrgð: Forstöðumaður, mannauðsstjóri og sviðsstjórar

- Kynbundin mismunun er óheimil, í hvaða formi sem hún birtist og er það stefna Rannís að útrýma slíkri mismunun, komi hún í ljós. Mismunun vegna kynþáttar, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, skertrar starfsgetu, aldurs, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna eða kyntjáningar er óheimil, í hvaða formi sem hún birtist, samanber lög um jafna meðferð á vinnumarkaði nr. 86/2018. Er það stefna Rannís

að útrýma slíkri mismunun, komi hún í ljós. Kynbundin áreitni og áreitni er varðar kynhneigð, kynvitund eða kyntjáningu, þar með taldar hvers kyns óvelkomnar kynferðislegar og kynbundnar athugasemdir eru einnig óheimilar. Fordómar eða áreitni, þar með taldar óvelkomnar athugasemdir og stríðni er varða einhverja þessara þátta, eru einnig óheimilar.

Ábyrgð: Forstöðumaður, mannauðsstjóri og sviðsstjórar

Aðgerð: Allar ábendingar um fordóma, áreitni, mismunun, stríðni og athugasemdir af kynbundnum eða kynferðislegum toga eru teknar alvarlega og fara fyrir samráðsnefnd (sjá næsta kafla). Þar að auki skal starfsfólk gæta þess að hafa jafnréttisstefnu Rannís og tilmæli hennar í huga í samskiptum við alla viðskiptavinum stofnunarinnar.

Verklagsreglur sjóðsáætlunar Rannís skulu taka mið af jafnréttisstefnu Rannís að því marki sem hægt er.

Þau sem sinna matsvinnu vegna sjóða og samstarfsáætlana á vegum Rannís skulu fá fræðslu um jafnréttisstefnu Rannís og skal hún höfð að leiðarljósi í vinnu þeirra fyrir stofnunina.

Aðgerðir gegn einelti eða annarri áreitni á vinnustað

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

Allar ábendingar um einelti og/eða áreitni eru teknar alvarlega. Skv. 14. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020 skal yfirstjórn Rannís gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk eða viðskiptavinir verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað eða í samskiptum við stofnunina. Forstöðumaður skal jafnframt gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk eða viðskiptavinir verði fyrir áreiti eða ofbeldi fyrir sakir þeirra þátta sem óheimilt er að mismuna gegn, samkvæmt lögum um jafnan rétt á vinnumarkaði nr. 86/2018.

Innan Rannís er starfandi 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, mannauðsstjóri og einn einstaklingur 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 Ágúst H. Ingþórsson forstöðumaður, Álfrún G. Guðrúnardóttir mannauðsstjóri og Elísabet Ólafsdóttir 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 2022 og fræða starfsfólk um góð samskipti á vinnustað og aðra þætti sem forvörn gegn einelti, áreitni, fordómum 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 flestar 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: Síundurtekin 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.

Öráreitni: nær yfir hversdagslegar athafnir, athugasemdir eða umhverfispætti sem eru niðrandi eða niðurlægjandi fyrir fólk sem tilheyrir jaðarsettum hópum og/eða athafnir, athugasemdir eða umhverfispættir sem eiga sinn þátt í jaðarsetningu þess.

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

Vinnustaður: Umhverfi, innanhúss eða utan, þar sem starfsfólk hefst við eða þarf að fara um vegna starfa sinna.

Vinnuverndarfulltrúi á vinnustað: Fulltrúi í öryggisnefnd sem hefur verið kosinn öryggistrúnaðarmaður eða skipaður öryggisvörður.

Jafnréttisstefna Rannís var samþykkt á starfsmannafundi Rannís 05.05.2022 og viðbætur samþykktar á starfsmannafundi 28.06.2023. Jafnréttisstofa hefur móttakið og yfirfarið jafnréttisáætlun Rannsóknamiðstöðvar Íslands – Rannís og metur það svo að áætlunin uppfylli kröfur laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.