



Jafnréttisáætlun Landgræðslunnar 2020-2023

Leiðarljós

Að Landgræðslan sé eftirsóknarverður vinnustaður þar sem jafnrétti og jafnræði kynjanna er virt og að allir hafi jöfn tækifæri til að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni.

Tilgangur jafnréttisáætlunar Landgræðslunnar er að stuðla að jöfnum rétti og jafnri stöðu kvenna og karla skv. ákvæðum laga nr. 10/2008 og gera stofnunina að eftirsóknarverðum vinnustað þar sem starfsfólk fær jöfn tækifæri til að nýta hæfileika sína óháð kyni. Áætlunin skilgreinir markmið stofnunarinnar á sviði jafnréttismála og greinir frá aðgerðum til að ná markmiðum, ábyrgð þeirra og tímaramma.

Launajafnrétti

Konur og karlar sem starfa hjá Landgræðslunni skulu fá sömu laun fyrir jafnverðmæt eða sambærileg störf og njóta sömu kjara og réttinda. 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. Einstaklingar skulu fá greitt fyrir störf sín út frá verðmæti þeirra óháð kyni, kynvitund eða öðrum ómálefnalegum ástæðum. Jafnlaunastefna er hluti af jafnréttisáætlun Landgræðslunnar.

Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Tímarammi
Við ákvörðun launa skal kynjum ekki mismunað. Farið skal eftir jafnlaunakerfi Landgræðslunnar.	Gera skal launagreiðingu samkvæmt jafnlaunakerfi stofnunarinnar árlega Ef um óútskýranlegan mismun er að ræða skal hann leiðréttur.	Landgræðslustjóri, starfsmannastjóri, trúnaðarmenn og sviðsstjórar	Fyrir lok apríl árlega.

Ráðningar í störf og framgangur í starfi

Laus störf hjá Landgræðslunni skulu standa opin bæði körlum og konum. Þess skal gætt við úthlutun verkefna, tækifæra til að axla ábyrgð og tilfærslu í störfum að einstaklingum sé ekki mismunað vegna kynferðis. Jafnréttissjónarmið skulu metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið sem taka þarf mið af við ráðningar í störf og ákvarðanir um framgang í starfi. Við skipun í nefndir, ráð og stjórnir skal 15. gr. jafnréttislaga nr. 10/2008 höfð að leiðarljósi.

Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Tímarammi
Stefnt skal að jöfnu hlutfalli kynjanna í störfum Landgræðslunnar.	Í auglýsingum skulu störf ekki vera kyngreind og bæði kynin hvött til að sækja um. Það sama á við um tilfærslur og framgang í starfi innan stofnunarinnar. Taka skal saman yfirlit yfir nýráðningar árssins og breytingar á störfum. Ef hallar á annað kynið skal gera grein fyrir hvernig slíkur halli verður leiðréttur. Gera úttekt á kynjahlutföllum í nefndum ráðum og stjórnnum, og kynna hana á sviðsstjórafundum.	Ábyrgðaraðilar ráðninga. Starfsmannastjóri Starfsmannastjóri	Þegar staðið er að ráðningum og stöðuveitingum Fyrir lok febrúar árlega. Fyrir lok febrúar árlega.

AD

Endurmenntun, símenntun og starfsþjálfun

Tryggt skal að konur og karlar njóti sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunnar og starfsþjálfunar, í samræmi við náms- og starfsþróunarstefnu Landgræðslunnar.

Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Tímarammi
Endurmenntun, símenntun og starfstengd þjálfun skulu vera jafn aðgengileg starfsfólki af báðum kynjum.	Taka skal saman yfirlit yfir umsóknir og þátttöku starfsfólks í námskeiðum og annarri skipulagðri endurmenntun. Kynna skal á starfsmannafundum stofnunarinnar möguleika til endurmenntunar, símenntunnar og starfstengdrar þjálfunnar með hjálp fagaðila.	Starfsmannastjóri, yfirmenn og landgræðslustjóri. Landgræðslustjóri starfsmannastjóri	Fyrir lok september ár hvert.

Samræming fjölskyldulífs og starfs

Starfsfólki skal gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu meðal annars með sveigjanlegum vinnutíma eða annarri vinnuhagræðingu eftir því sem við verður komið. Bæði kyn skulu hvött til töku fæðingarorlofs, ásamt því að auðvelda starfsfólki að byrja aftur í vinnu eftir fæðingarorlof. Þá skal halda yfirvinnu starfsfólks innan eðlilegra marka.

Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Tímarammi
Jafnir möguleikar á samræmingu starfskyldu og fjölskyldulífs.	Kynna starfsfólki ákvæði laga og kjarasamninga ásamt reglum Landgræðslunnar um orlofstöku, sveigjanlegan vinnutíma, möguleika á að taka fri sem greiðslu vegna yfirvinnu svo og um vinnu heima. Þá skal einnig kynna möguleika starfsfólks á tímabundinni vinnuhagræðingu eftir fæðingarorlof. Taka skal árlega saman yfirlit yfir fjölda yfirvinnustunda og kyngreina þær. Bregðast skal við of mikilli yfirvinnu með endurskipulagningu verkefna.	Starfsmannastjóri, launafulltrúi. Starfsmannastjóri, launafulltrúi og yfirmenn	Kynning með reglulegu millibili á starfsmannafundum stofnunarinnar. Verklagsregla er aðgengileg í Landsbók gæðakefti stofnunarinnar í CoreData Yfirlit tekið saman fyrir lok mars árlega.

Líðan starfsfólks á vinnustað

Stuðla skal að því að umhverfi og aðstæður tryggi öryggi og vellíðan starfsfólks, saman ber 22. gr. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Einnelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni eða annað ofbeldi verði aldrei liðið hjá Landgræðslunni.

Einnelti er ámælisverð siendurtekin ótilhlýðileg háttsemi sem ekki er liðin á stofnuninni.

Unnið er samkvæmt viðbragðsáætlun ofbeldis innan Landgræðslunnar komi upp einelti.

Allt starfsfólk Landgræðslunnar á rétt á því að komið sé fram við það af virðingu og réttssýni. Kynbundin og kynferðisleg áreitni eða ofbeldi verður ekki liðin innan stofnunarinnar. Með **kynbundinni áreitni** er átt við 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. Með **kynferðislegri áreitni** er átt við hvers kyns ósanngjarnri og/eða móðgandi kynferðislegri hegðun sem er í óþökk og hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess sem fyrir henni verður. Kynbundin og kynferðisleg áreitni getur verið líkamleg, orðbundin eða táknað og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í ljós að hegðunin sé óvelkomin. Með **kynbundnu ofbeldi** er átt við, 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

AB



frelsis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi. Starfsfólk sem verður fyrir slíkri áreitni er hvatt til að leita til yfirmanna, vinnuverndarfulltrúa, trúnaðarmanna eða annarra sem veitt gætu aðstoð. Þeir sem verða vitni að slíkri hegðun eru hvattir til að vekja athygli á henni. Nánari leiðbeiningar er að finna í CoreData skjalakerfi stofnunarinnar.¹

Markmið	Aðgerðir	Ábyrgð	Tímarammi
Lögð skal áhersla á góða líðan starfsfólks og góðan starfsanda hjá Landgræðslunni. Einelti, kynbundið áreiti, kynferðisleg áreitni eða kynbundið ofbeldi er ekki liðið.	Afhenda og kynna fræðslu- og leiðbeiningabækling Vinnu- eftirlitsins um einelti og kynferðislega áreitni á vinnustöðum – Forvarnir og viðbrögð, til allra stjórnenda stofnunarinnar. Stjórnendur skulu fylgjast vel með líðan starfsmanna á vinnustað og vera vakandi fyrir því að einelti, kynbundin og kynferðisleg áreitni komi ekki upp meðal starfsfólks m.a. með því að fara vel yfir þessi mál í árlegum starfsmannaviðtölum. Viðbragðsreglur um meðferð þessara mála eru til og eru þær aðgengilegar í Landsbók gæðakerfi Landgræðslunnar. Reglulega á árlegum fræðsludögum stofnunarinnar skulu sérfræðingar um þessi málefni fengnir til að ræða við starfsfólk.	Starfsmannastjóri, öryggisnefnd og yfirmenn. Starfsmannastjóri og yfirmenn. Starfsmannastjóri Landgræðslustjóri, yfirmenn, starfsmannastjóri	Árleg starfsmannaviðtöl. Alltaf Endurskoðuð á þriggja ára fresti jafnhliða endurskoðun á jafnréttisáætlun. Kynning á starfsmannafundum stofnunarinnar með reglulegu millibili.

Endurskoðun

Jafnréttisáætlun Landgræðslunnar skal endurskoðuð á þriggja ára fresti og skal þá gera heildstætt mat á aðgerðum og árangri af þeim. Jafnréttisfulltrúi, starfsmannastjóri, sviðsstjórar og landgræðslustjóri bera ábyrgð á endurskoðuninni, endurskoðun skal vera lokið fyrir 1. apríl.

Kynning

Nýju starfsfólki skal kynnt gildandi jafnréttisáætlun þegar það hefur störf hjá Landgræðslunni. Jafnframt er hún aðgengileg starfsfólki í CoreData skjalakerfi stofnunarinnar og á heimasíðu.

Jafnréttisáætlun þessi kemur í stað fyrri jafnréttisáætlunar Landgræðslunnar frá 20. febrúar 2017, sem fellur úr gildi við gildistöku þessarar.

Gunnarsholti 04. 03. 2020


Árni Bragason,
landgræðslustjóri.

¹ Leiðbeiningar fyrir þá sem vilja koma á framfæri ábendingum um einelti eða annað ofbeldi hjá Landgræðslunni. „Einelti hvað get ég gert“ <https://land.coredata.is/doc/280890d6-427b-11ea-ba31-27fe94975077/>