



Jafnréttisáætlun Landhelgisgæslu Íslands

1. Inngangur

Jafnréttisáætlun þessi er sett á grundvelli laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Er hún formlega samþykkt áætlun um aðgerðir sem ætlað er að stuðla að jöfnum rétti og stöðu kynja innan Landhelgisgæslu Íslands og samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í starfi og stefnumótun stofnunarinnar.

Með þessari áætlun taka stjórnendur og starfsfólk höndum saman og vinna markvisst að jafnrétti og jafnstöðu kynjanna með hagsmuni allra að leiðarljósi. Innan Landhelgisgæslunnar skal starfa jafnréttisnefnd sem hefur eftirlit með framkvæmd og endurskoðun jafnréttisáætlunarinnar. Skal jafnréttisáætlunin metin heildrænt og endurskoðuð eigi sjaldnar en á þriggja ára fresti en einstakir liðir hennar eftir því sem kveðið er á um í áætluninni.

2. Stefna Landhelgisgæslunnar í jafnréttismálum

Stefna Landhelgisgæslu Íslands í jafnréttismálum er að stuðla að því að allir starfsmenn séu metnir á eigin forsendum og njóti sömu tækifæra þannig að mannauður stofnunarinnar nýtist sem best. Markmið Landhelgisgæslunnar er að starfsmönnum líði vel á vinnustað, þeir séu metnir að verðleikum og samskipti einkennist af virðingu og kurteisi.

Jafnréttissjónarmið skulu metin til jafns við önnur sjónarmið við ráðningar og tilfærslur í starfi. Þá skal launajafnrétti ríkja hjá stofnuninni. Gætt skal jafnréttis við veitingu heimilda til endur- og símenntunar. Landhelgisgæslan ber virðingu fyrir skyldum starfsmanna gagnvart fjölskyldum sínum og skulu starfsmönnum því skapaðar aðstæður til að samræma vinnu og einkalíf eins og við verður komið, þó með hliðsjón af þeim skyldum sem Landhelgisgæslunni ber að uppfylla lögum samkvæmt.

Landhelgisgæslan gerir þær kröfur til allra starfsmanna sinna að þeir komi fram við hvern annan af virðingu. Kynbundin mismunun er með öllu óheimil í hvaða formi sem hún birtist. Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni eða einelti líðst ekki.

3. Markmið og aðgerðir

Með stefnu sinni í jafnréttismálum setur Landhelgisgæslan sér markmið sem skulu stuðla að jafnri stöðu kvenna og karla hjá stofnuninni á sem flestum sviðum. Til að ná settum markmiðum skal feta ákveðnar leiðir sem jafnréttisáætlun þessi kveður á um.



3.1. Laus störf og ráðningar

Markmið:

- Laus störf hjá Landhelgisgæslunni skulu standa opin jafnt konum sem körlum.
- Leitast skal við að jafna hlut kynja í störfum almennt.

Aðgerðir:

- Í auglýsingum um laus störf skal hvetja konur jafnt sem karla til að sækja um.
- Í ráðningarviðtölum skal að því gætt að sambærilegar spurningar séu lagðar fyrir umsækjendur af báðum kynjum. Halda skal til haga þeim upplýsingum sem lagðar eru til grundvallar við ráðningu.
- Við úthlutun verkefna og tilfærslur í störfum skal þess gætt að starfsmönnum sé ekki mismunað á grundvelli kynferðis.
- Kynna skal störf Landhelgisgæslunnar með skipulögðum hætti, til að mynda á vettvangi grunnskóla. Haft skal að leiðarljósi að benda konum sérstaklega á þær námsleiðir sem í boði eru til að mennta sig til starfa á vettvangi Landhelgisgæslunnar.

Tímarammi:

- Meta skal árangur þátta er lúta að ráðningu í hvert sinn sem ráðið er í störf en aðra liði fyrir 1. október ár hvert.

3.2. Kjör

Markmið:

- Við ákvörðun launa og annarra starfskjara skal þess gætt að starfsmönnum í sambærilegum störfum sé ekki mismunað eftir kyni.

Aðgerðir:

- Bera saman sambærileg störf og greina hvernig launum og öðrum starfskjörum er háttað.
- Ákveða leiðir til að bera saman og leggja mat á verðmæti starfa.
- Ef í ljós kemur launamunur milli sambærilegra starfa skal leggja fram forsendur þess mismunar. Sé niðurstaðan að sá munur byggist á kynferði skal við því brugðist með breytingu á launakjörum.
- Vinna að jafnlaunavottun og skal þeirri vinnu lokið fyrir árslok 2019.

Tímarammi:

- Meta skal árangur fyrir 1. maí ár hvert. Niðurstöður skal hafa til hliðsjónar við næstu endurskoðun.



3.3. Starfsþróun

Markmið:

- Konur og karlar skulu njóta sömu tækifæra til endur- og símenntunar.
- Gætt skal að jafnréttissjónarmiðum við ákvarðanir um námsleyfi.

Aðgerðir:

- Greina með reglubundnum hætti hverjir sækja sér endur- og símenntun með tilliti til kyns og starfs.
- Nýta niðurstöður til að tryggja konum og körlum sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar, meðal annars með því að Landhelgisgæslan annist með reglubundnum hætti sértæka endur- og símenntun sem og starfsþjálfun varðandi margvíslega þætti í starfseminni.

Tímarammi:

- Meta skal árangur fyrir 1. október ár hvert.

3.4. Samræming vinnu og einkalífs

Markmið:

- Stuðla að því að sem mest samræmi ríki milli vinnu og einkalífs hjá starfsfólki óháð kynferði.
- Reynt skal eftir megni að gefa starfsfólki af báðum kynjum kost á sveigjanleika í skipulagningu vinnu og vinnutíma, með hliðsjón af starfsemi Landhelgisgæslunnar.

Aðgerðir:

- Leitast við að skapa aukinn sveigjanleika í skipulagningu vinnu með tilliti til jafnræðis fyrir starfsfólk, óháð kynferði.
- Upplýsa starfsfólk um lögbundin réttindi til fæðingar- og foreldraorlofs og leyfis vegna annarra brýnna fjölskylduaðstæðna.

Tímarammi:

- Meta skal árangur fyrir 1. október ár hvert

3.5. Samskipti á vinnustað

Markmið:

- Allir starfsmenn skulu koma fram af virðingu hver við annan, óháð stöðu og kynferði.
- Í samskiptum skal hafa almenna kurteisi og skilning að leiðarljósi. Rifriðli og illt umtal er ekki sæmandi starfsfólki Landhelgisgæslunnar.
- Einelti, í hvaða formi sem það birtist, er ekki liðið.



- Engum skal líðast að beita samstarfsfélaga kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni.

Aðgerðir:

- Unnið skal eftir stefnu og viðbragðsáætlun Landhelgisgæslunnar gegn einelti, ofbeldi og áreitni á vinnustað.
- Leiðbeina starfsfólki í samskiptum og veita fræðslu í þeim efnum.
- Beina málum sem upp koma í ákveðinn farveg sem starfsmenn eru upplýstir um og setja meðferð mála skýr tímamörk.
- Veita starfsfólki leiðsögn í að greina einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni svo bregðast megi við slíkum aðstæðum ef upp koma.
- Upplýsa starfsfólk um lögbundinn rétt til að beina málum í farveg utan stofnunar ef ástæða er til.

Tímarammi:

- Meta skal árangur hverju sinni komi slík tilfelli upp og auk þess árlega, eigi síðar en 1. desember ár hvert.

4. Framkvæmd og ábyrgð - kynning

Ábyrgð á að jafnréttisáætlun Landhelgisgæslunnar sé fylgt í starfi stofnunarinnar er hjá mannauðsstjóra og jafnréttisnefnd sem skipuð er af forstjóra og starfar í umboði hans. Þá bera yfirmenn sviða og deilda ábyrgð á að ákvæðum jafnréttisáætlunarinnar sé framfylgt innan þeirra eininga.

Jafnréttisnefnd skal sjá til þess að fylgt sé markmiðum og aðgerðum Landhelgisgæslunnar í jafnréttismálum eins og þau birtast í jafnréttisáætlun. Skal árlega gefa út yfirlit sem sýnir árangur þess starfs og miðla til yfirmanna sviða og deilda. Þá skal jafnréttisnefnd vera ráðgjafi starfsmanna og stjórnenda í jafnréttismálum.

Jafnréttisáætlun þessi skal kynnt öllum starfsmönnum og þeim leiðbeint hvert þeir geta leitað með einstök mál.

5. Endurskoðun

Jafnréttisáætlun þessi tekur gildi þann 1. ágúst 2018 og gildir í þrjú ár. Skal hún þá endurskoðuð og fyrr ef þörf krefur með hliðsjón af árangri hennar.

Landhelgisgæsla Íslands, ágúst 2018