



Jafnréttisáætlun Landhelgisgæslu Íslands 2022-2025

1. Inngangur

Jafnréttisáætlun þessi er sett á grundvelli laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna og laga nr. 80/2019 um kynrænt sjálfræði. Jafnréttisáætlun Landhelgisgæslunnar er 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 og er starfsfólki til ráðgjafar og aðstoðar vegna jafnréttismála. Jafnréttisnefnd vinnur í nánú samstarfi við mannauðsstjóra og stjórnendur deilda og getur beint málum er varða jafnrétti til þessara aðila til úrlausnar.

Jafnréttisáætlunin skal 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 allt starfsfólk sé metið á eigin forsendum og njóti sömu tækifæra þannig að mannauður stofnunarinnar nýtist sem best. Markmið Landhelgisgæslunnar er að starfsfólki líði vel á vinnustað, það sé metið 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 og unnið er á grundvelli jafnlaunavottunar samkvæmt gildandi jafnlaunastaðli. Gætt skal jafnréttis við veitingu heimilda til endur- og símenntunar. Landhelgisgæslan ber virðingu fyrir skyldum starfsfólks gagnvart fjölskyldum sínum og skal starfsfólki 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 alls starfsfólks að það komi fram við hvert annað af virðingu. Kynbundin mismunun er með öllu óheimil í hvaða formi sem hún birtist og kynbundið ofbeldi, kynbundin- og kynferðisleg áreitni eða einelti líðst ekki. Landhelgisgæslan starfar eftir stefnu og viðbragðsáætlun gegn einelti, ofbeldi og áreitni á vinnustað þar sem leitast er við að koma í veg fyrir kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni og einelti og tryggja rétt viðbragð komi slík atvik upp.



3. Markmið og aðgerðir

Með stefnu sinni í jafnréttismálum setur Landhelgisgæslan sér markmið sem skulu stuðla að jafnri stöðu kynjanna 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 öllum óháð kyni.
- Leitast skal við að jafna hlut kynja í störfum almennt. Þó þarf að hafa í huga að kynjaskipting innan Landhelgisgæslunnar verður ójöfn svo lengi sem karlar sækja í störf á sjó og í flugi fremur en konur. Til að vinna að því að jafna kynjaskiptingu er skv. 19. grein laga nr. 150/2020 heimilt að hvetja konur sérstaklega til að sækja um störf hjá Landhelgisgæslunni.
- Til að vekja áhuga allra og sér í lagi kvenna á störfum innan Landhelgisgæslunnar skal leitast við að kynna starfsemi Landhelgisgæslunnar til að mynda í grunn- og framhaldsskólum sé því við komið.

Aðgerðir:

- Í auglýsingum um laus störf eru allir áhugasamir, óháð kyni hvattir til að sækja um.
- Samkvæmt 19. grein laga nr. 150/2020 er heimilt að hvetja konur sérstaklega til að sækja um störf hjá Landhelgisgæslunni til að jafna kynjaskiptingu og skal það gert þegar auglýst er eftir starfsfólki.
- Í ráðningarviðtölum skal að því gætt að sambærilegar spurningar séu lagðar fyrir alla umsækjendur, óháð kyni. Halda skal til haga þeim upplýsingum sem lagðar eru til grundvallar við ráðningu.
- Við úthlutun verkefna og tilfærslur í störfum skal þess gætt að starfsfólki sé ekki mismunað á grundvelli kynferðis.

Tímarammi:

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

Ábyrgðaraðili:

- Mannauðsstjóri

3.2. Kjör

Markmið:

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



Aðgerðir:

- Árlega er framkvæmd launagreining á grundvelli jafnlaunavottunar þar sem greina skal hvernig launum og öðrum starfskjörum í sambærilegum störfum er háttað. Unnið er eftir skilgreindu starfsmatskerfi þar sem borin eru saman sambærileg störf og mat lagt á verðmæti þeirra.
- 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.

Tímarammi:

- Launagreining skal liggja fyrir eigi síðar en 1. maí ár hvert eða fyrr eftir því hvenær jafnlaunavottun fer fram. Niðurstöður skal hafa til hliðsjónar við næstu endurskoðun.

Ábyrgðaraðili:

- Mannauðsstjóri ber ábyrgð á framkvæmd launagreiningar og viðeigandi viðbrögðum ef í ljós kemur kynbundinn launamunur.

3.3. Starfsþróun

Markmið:

- Starfsfólk skal njóta sömu tækifæra til endur- og símenntunar, óháð kyni.
- Gætt skal að jafnréttissjónarmiðum við ákvarðanir um námsleyfi.

Aðgerðir:

- Greina skal með reglubundnum hætti hverjir sækja sér endur- og símenntun með tilliti til kyns og starfs.
- Nýta skal niðurstöður til að tryggja starfsfólki 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. maí ár hvert.

Ábyrgðaraðili:

- Mannauðsstjóri og stjórnendur deilda og sviða.



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, óháð kyni kost á sveigjanleika í skipulagningu vinnu og vinnutíma, með hliðsjón af starfsemi Landhelgisgæslunnar.

Aðgerðir:

- Auka sveigjanleika í skipulagningu vinnu með tilliti til jafnræðis fyrir starfsfólk, óháð kyni. Þá setur stofnunin sér starfsreglur vegna möguleika á fjarvinnu með þeim formerkjum að mörg störf innan Landhelgisgæslunnar krefjast viðveru á vinnustað vegna eðlis starfseminnar.
- Upplýsa starfsfólk um lögbundin réttindi til fæðingar- og foreldraorlofs og leyfis vegna annarra brýnna fjölskylduaðstæðna.

Tímarammi:

- Meta skal árangur fyrir 1. maí ár hvert

Ábyrgðaraðili:

- Mannauðsstjóri og stjórnendur deilda og sviða.

3.5. Samskipti á vinnustað

Markmið:

- Allt starfsfólk skal koma fram af virðingu hvert við annan, óháð stöðu og kynferði.
- Í samskiptum skal hafa almenna kurteisi og skilning að leiðarljósi. Rifrildi 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:

- Leiðbeina starfsfólki í samskiptum og veita fræðslu í þeim efnum með námskeiðahaldi hið minnsta þriðja hvert ár.
- Beina málum sem upp koma í þann farveg sem tiltekinn er í stefnu og viðbragðsáætlun Landhelgisgæslunnar gegn einelti, ofbeldi og áreitni á vinnustað. Sama gildir hvort sem málin berast beint til stjórnenda eða annars starfsfólks Landhelgisgæslunnar eða í gegnum Siðferðisgáttina sem Landhelgisgæslan er í samstarfi við. Setja skal 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. maí ár hvert.

Ábyrgðaraðili:

- Mannauðsstjóri og stjórnendur deilda og sviða.

4. Framkvæmd

Ábyrgð á að jafnréttisáætlun Landhelgisgæslunnar sé fylgt í starfi stofnunarinnar er hjá mannauðsstjóra og forstjóra sem og öllum stjórnendum sviða og deilda Landhelgisgæslunnar. Þá ber starfsfólki Landhelgisgæslunnar að hafa ákvæði jafnréttisáætlunarinnar að leiðarljósi í störfum sínum.

Forstjóri skipar jafnréttisnefnd sem starfar í umboði hans. Í nefndinni sitja fulltrúar starfsfólks og skal leitast við að nefndin endurspegli þverskurð af deildum og starfshópum Landhelgisgæslunnar.

Jafnréttisnefnd er mannauðsstjóra til aðstoðar og ráðgjafar í jafnréttismálum og hefur heimild, í umboði forstjóra til að hafa eftirlit með hverjum þeim þætti áætlunarinnar sem nefndin kys og telur nauðsynlegt.

Jafnréttisnefnd fundar árlega með mannauðsstjóra til að meta árangur áætlunar þessarar og eigi síðar en 1. maí ár hvert. Þá fundar nefndin oftast ef þörf krefur samkvæmt mati nefndarinnar.

Jafnréttisáætlun þessi skal kynnt öllu starfsfólki og því leiðbeint hvert hægt er að leita með einstök mál.

5. Endurskoðun

Jafnréttisáætlun þessi tekur gildi þann 1. nóvember 2022 og gildir í þrjú ár. Skal hún þá endurskoðuð og fyrir ef þörf krefur með hliðsjón af árangri hennar. Mannauðsstjóri ber ábyrgð á þeirri endurskoðun í samstarfi við jafnréttisnefnd.

Reykjavík, nóvember 2022