

Jafnréttisáætlun

Leiðarljós

Að Vegagerðin sé eftirsóttur vinnustaður þar sem jafnrétti og jafnræði kynjanna er virt og að konur og karlar hafi jöfn tækifæri á öllum sviðum.

Jafnréttisáætlun Vegagerðarinnar

Jafnréttisáætlun þessi gildir fyrir Vegagerðina sem sameiginlegan vinnustað, óháð starfsstöð, samanber 18. grein laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla (jafnréttislög). Hún kveður á um markmið og aðgerðir til að tryggja starfsfólki Vegagerðarinnar þau réttindi sem kveðið er á um í jafnréttislögum. Stjórnendur eru ábyrgir fyrir því að ákvæðum jafnréttisáætlunarinnar sé framfylgt.

Það er stefna Vegagerðarinnar að stuðla að því að jafna stöðu kynjanna hjá Vegagerðinni. Allir starfsmenn skulu njóta sömu tækifæra og sambærilegra réttinda og er kynbundin mismunun óheimil í hvaða formi sem hún birtist. Hjá stofnuninni á að ríkja launajafnrétti og skal jafnréttis gætt við ráðningar og tilfærslur í starfi. Þegar ráðið er í störf hjá Vegagerðinni skulu jafnréttissjónarmið metin til jafns við önnur sjónarmið. Litið er á endur- og símenntun sem mikilvægan þátt í að efla og viðhalda mannauði Vegagerðarinnar og þar skal gæta jafnréttis. Vegagerðin ber virðingu fyrir skyldum starfsmanna gagnvart fjölskyldu og er mikilvægt að starfsfólki sé skapaðar aðstæður til að samræma vinnu og einkalíf. Koma skal fram við alla starfsmenn af virðingu og kurteisi í öllum samskiptum. Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni verður ekki undir neinum kringumstæðum umborin á vinnustaðnum. Vegagerðin lítur meðvirkni starfsmanna í einelti og kynbundnu ofbeldi og áreitni alvarlegum augum.

Launajafnrétti

Markmið

Það er markmið Vegagerðarinnar að laun og önnur starfskjör eða hlunnindi séu jöfn fyrir sambærileg eða jafn verðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun séu ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla. Ákvarðanir sem hafa áhrif á launakjör skulu byggjast á málefnalegum forsendum og jafnréttis gætt. Viðmið sem sett eru til grundvallar launaákvörðunum skulu ekki fela í sér kynjamismun.

Aðgerðir

- Greining á því hvernig laun og hlunnindi eru greidd og bera saman sambærileg störf.
- Skóða hvaða leiðir eru til að meta og bera saman verðmæti mismunandi starfa.
- Kynna launakerfið fyrir starfsfólki, hvernig ákvarðanir eru teknar og aðkomu starfsfólks að þeim.
- Ef starfsmaður telur að launamismunun sé til staðar á grundvelli kynferðis, skal hann leitast við að rökstyðja það með því að bera saman þau tilvik sem hann telur að sér sé mismunandi gagnvart. Yfirstjórn, í samráði við mannauðsstjóra, ber að taka erindi starfsmanns til skoðunar. Fallist yfirstjórn á rök starfsmanns þess efnis að launamunur

sé til staðar og verði ekki skýrður með hliðsjón af öðru en kynferði starfsmanns ber að breyta launaákvörðun. Fallist yfirstjórn ekki á rök starfsmanns þess efnis ber yfirstjórn að sýna fram á að svo sé ekki og rökstyðja á hvaða málefnalegu sjónarmiðum umræddur launamunur er byggður.

Laus störf

Markmið

Stefnt er að því að halda sem jöfnustu hlutfalli kynjanna í hinum ýmsu störfum innan Vegagerðarinnar og skal jafnréttissjónarmið vera metið til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið sem ákvarða ráðningu í starf. Sérstök áhersla skal lögð á að jafna stöðu kynjanna í stjórnunar- og ábyrgðarstörfum. Laust starf hjá Vegagerðinni skal standa opið jafnt konum sem körlum. Við úthlutun verkefna og skipan í nefndir og stjórnir á vegum Vegagerðarinnar skal eftir því sem við verður komið, leitast við að hlutfall kynjanna sé sem jafnast.

Aðgerðir

- Í auglýsingum um laus störf skal hvetja konur jafnt sem karla til að sækja um viðkomandi starf. Þar sem kynjahlutfall innan Vegagerðarinnar er konum í óhag skal sérstaklega hvetja konur til að sækja um störf. Ef tveir jafnhæfir einstaklingar sækja um auglýst starf, skal sá af því kyni sem er í minnihluta í slíkum störfum hjá Vegagerðinni að öðru jöfnu ganga fyrir við ráðningu.
- Í ráðningarviðtölum skal þess gætt að sambærilegar spurningar séu lagðar fyrir einstaklinga af báðum kynjum. Stjórnendur skulu halda saman þeim upplýsingum sem lagðar eru til grundvallar ráðningum.
- Við úthlutun verkefna og tilfærslur í störfum svo og við ákvarðanir á starfsaðstæðum skal þess gætt að starfsmönnum sé ekki mismunað, á grundvelli kynferðis.
- Greining á hlutfalli kynja í nefndum og ráðum á vegum Vegagerðarinnar.

Endur- og símenntun

Markmið

Það er markmið Vegagerðarinnar að allir starfsmenn eigi kost á að sækja sér endur- og símenntun og ákvarðanir um úthlutun námsleyfa skulu byggjast á málefnalegum forsendum og jafnréttis gætt.

Aðgerðir

- Árleg kynjagreining á þátttöku í endur- og símenntun og í starfsþjálfun.
- Árleg greining á því hverjir séu að sækja sér endur- og símenntun.
- Ef misræmi kemur í ljós skal skoða orsakir þess og leiðrétt t.d. með tilfærslu verkefna milli starfsmanna eða öðrum aðgerðum sem að gagni koma.

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Markmið

Starfsfólki, bæði konum og körlum skal gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu með sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum eða annarri vinnuhagræðingu, eftir því sem við verður komið. Óheimilt er að láta fæðingar- og foreldraorlof eða aðrar aðstæður tengdar meðgöngu og barnsburði hafa áhrif á ákvarðanir um framgang í starfi, endurmenntun, uppsögn, vinnuáðstæður eða annað sambærilegt. Þá ber að leitast við að halda yfirvinnu starfsfólks í lágmarki.

Aðgerðir

- Skoða hvaða möguleikar eru til að auka sveigjanleika og auka jafnræði starfsfólks varðandi sveigjanleika óháð kynferði.
- Gætt skal þess að möguleikar á hlutastörfum séu jafnir á milli kynja.
- Upplýsa starfsfólk um lögvarinn rétt til fæðingar- og foreldraorlofs og að meginreglan sé sú að viðkomandi starfsmaður komi aftur í starf sitt að afloknu fæðingar- og foreldraorlofi.

Einelti og kynferðislegt ofbeldi

Markmið

Starfsmenn Vegagerðarinnar skulu geta notið sín sem einstaklingar. Stefna Vegagerðarinnar er að allir starfsmenn komi fram hver við annan af kurteisi og alúð. Einelti og kynferðislegt ofbeldi verður undir engum kringumstæðum liðin.

Aðgerðir

- Við upphaf starfs skal kynna starfsmönnum áætlun Vegagerðarinnar um aðgerðir gagnvart einelti og kynferðislegu ofbeldi samanber verklagsreglu í gæðakerfi Vegagerðarinnar þar um.
- Ef upp koma mál um einelti eða kynferðislegt ofbeldi eða áreitni skal tekið á því strax samanber verklagsreglu.
- Eftir þörfum skal halda námskeið um einelti og kynferðislega ofbeldi og varnir gegn því.

Framkvæmd og ábyrgð

Ábyrgð

Ábyrgð á framgangi jafnréttismála eru hjá mannauðsstjóra og jafnréttisfulltrúa. Vegamálastjóri ákveður hver er jafnréttisfulltrúi hverju sinni.

Yfirmenn sviða og svæða bera ábyrgð á að einstökum ákvæðum jafnréttisáætlunarinnar sé framfylgt innan hvers sviðs eða svæðis.

Hlutverk jafnréttisfulltrúa er að fylgja markmiðum Vegagerðarinnar í jafnréttismálum og skal hann gefa út ársskýrslu sem sýnir árangur jafnréttisstefnu og ástand jafnréttismála hjá Vegagerðinni. Jafnréttisfulltrúi sendir ársskýrslu sína til Jafnréttisstofu sbr. 13. gr. laga nr. 10/2008, að aflokinni umfjöllun yfirstjórnar Vegagerðarinnar. Jafnréttisfulltrúi skal jafnframt vinna að því að jafnréttisáætlun sé framfylgt og viðhaldið og leggja mat á hvort markmiðum hennar sé náð. Jafnréttisfulltrúi er einnig ásamt mannauðsstjóra ráðgjafi starfsmanna og yfirstjórnar í jafnréttismálum.

Kynning og endurskoðun jafnréttisáætlunar

Jafnréttisáætlun skal kynnt fyrir öllum starfsmönnum Vegagerðarinnar og gerð grein fyrir hvert hægt er að leita með athugasemdir. Jafnréttisáætlun skal endurskoða þriðja hvert ár og tekur endurskoðun meðal annars mið af könnun á árangri áætlunarinnar. Jafnréttisáætlun skal vera aðgengileg starfsmönnum á innra neti stofnunarinnar og jafnframt aðgengileg á heimasíðu Vegagerðarinnar.

Jafnréttisáætlun þessi var endurskoðuð og samþykkt af yfirstjórn Vegagerðarinnar 23 janúar 2017

Áætlun þessa skal endurskoða eigi síðar en upphafi árs 2020.

Aðgerðir

Aðgerð	Ábyrgð	Tímasetning
Skoða mælikvarða (kortlagning) og setja fram mælanleg markmið.	Jafnréttisfulltrúi/mannauðsstjóri	Viðvarandi verkefni
Greining á launamun. Ef launamunur kynjanna kemur í ljós skal kanna nánar hvort um kynbundinn launamun sé að ræða. Sé svo skal leiðrétta laun frá þeim tíma sem talið er að munurinn hafi komið upp. Þó ekki lengur aftur í tíma en sem nemur reglum um endurkröfu launa.	Jafnréttisfulltrúi/mannauðsstjóri	Febrúar ár hvert Strax að aflokinni könnun
Fylgjast með að auglýsingar um laus störf séu í samræmi við jafnréttisáætlun	Jafnréttisfulltrúi	Viðvarandi
Greining á hlutfalli kynja í nefndum og ráðum á vegum Vegagerðarinnar.	Jafnréttisfulltrúi/	Febrúar ár hvert
Athugun á sveigjanleika í starfi og skoðun á möguleikum fyrir mismunandi hópa.	Jafnréttisfulltrúi	Febrúar ár hvert
Könnun á aðstæðum á hverjum vinnustað m.t.t. jafnréttis.	Jafnréttisfulltrúi	Febrúar ár hvert
Vöktun og skýrslugerð um framgang jafnréttisáætlunar.	Jafnréttisfulltrúi	Apríl ár hvert
Fræðsla um einelti og kynferðislegt ofbeldi og jafnréttismál almennt	Jafnréttisfulltrúi/mannauðsstjóri/viðkomandi yfirmaður.	Við nýráðningar og eigi sjaldnar en í október annað hvert ár
Tillaga að nýrri jafnréttisáætlun.	Jafnréttisfulltrúi	Þriðja hvert ár
Reglubundnar kannanir á viðhorfum til jafnréttismála, niðurstöður greindar eftir kynjum (liður í viðhorfskönnun)	Jafnréttisfulltrúi/mannauðsstjóri	Þriðja hvert ár. Fer eftir tíðni viðhorfskannana

Kynjagreind greining á sókn í endurmenntunarnámskeið og starfsþjálfun	Jafnréttisfulltrúi/mannauðsstjóri	Febrúar ár hvert
---	-----------------------------------	------------------