

Jafnréttisáætlun Barnaverndarstofu 2020-2022

Samþykkt í apríl 2020

Byggt á lögum nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla

Markmið jafnréttisáætlunar Barnaverndarstofu er að stuðla að jafnri stöðu kvenna og karla hjá stofnuninni og undirstofnunum hennar. Jafnframt að tryggja jöfn tækifæri og jafna möguleika starfsmanna á sem flestum sviðum, óháð kynferði. Stefna Barnaverndarstofu er að hver starfsmaður sé metinn á eigin forsendum og að fyllsta jafnréttis sé gætt milli kvenna og karla svo að mannauður stofnunarinnar nýtist til fullnustu.

Umfang

Jafnréttisáætlun þessi nær til allrar starfsemi Barnaverndarstofu og undirstofnana. Barnaverndarstofa mun jafnframt leggja áherslu á að rekstraraðilar meðferðarheimila sem rekin eru á ábyrgð ríkisins skv. þjónustusamningum fylgi jafnréttisáætlun stofnunarinnar. Barnaverndarstofa mun ávallt hafa jafnrétti kynjanna að leiðarljósi við stefnumótun, ákvarðanatöku og áætlanagerð á vegum stofnunarinnar og undirstofnana.

Ábyrgð

Fjármála- og mannauðsstjóri Barnaverndarstofu og forstöðumenn undirstofnana bera ábyrgð á að einstökum ákvæðum jafnréttisáætlunar sé framfylgt en endanleg ábyrgð á jafnréttisstarfinu hvílir á forstjóra Barnaverndarstofu.

Endurskoðun

Jafnréttisáætlun þessa skal endurskoða á tveggja ára fresti. Næsta endurskoðun verður í mars 2022. Umsjón með endurskoðun er í höndum fjármála- og mannauðsstjóra.

Meginmarkmið og aðgerðaáætlun

Launajafnrétti

Við ákvörðun launa og fríðinda skal þess gætt að konur og karlar njóti sambærilegra kjara fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf. Í jafnlaunastefnu Barnaverndarstofu kemur m.a. fram að stofnunin skuldbindi sig til þess að innleiða og viðhalda jafnlaunakerfi í samræmi við kröfur jafnlaunastaðals ÍST 85:2012.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Barnaverndarstofa innleiði og viðhaldi vottuðu jafnlaunakerfi sem byggir á jafnlaunastaðlinum	Fjármála- og mannauðsstjóri	Vottun í maí 2020 Viðhaldsúttekt vor 2021 og 2022

Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun

Í auglýsingum um laus störf skal að jafnaði vera hvatning um að karlar jafnt sem konur sækji um stöðuna. Sá umsækjandi sem metinn er hæfastur til þess að gegna starfinu skal ráðinn án tillits til kynferðis. Ef tveir jafnhæfir einstaklingar sækja um auglýsta stöðu, skal sá af því kyni sem er í minnihluta á umræddu starfssviði hjá viðkomandi stofnun, að öðru jöfnu ganga fyrir við ráðningu nema sérstök rök standi til annars.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Samantekt á kynjahlutföllum í starfshópnum	Fjármála- og mannauðsstjóri	Desember 2020 og 2021
Samantekt á kynjahlutfalli umsækjenda um auglýst störf sl. 12 mánuði	Fjármála- og mannauðsstjóri	Desember 2020 og 2021

Við úthlutun ábyrgðar, verkefna og skipan í nefndir og stjórnir á vegum Barnaverndarstofu og undirstofnana skal eftir því sem við verður komið, leitast við að hlutfall kynjanna sé sem jafnast. Óheimilt er að mismuna starfsmönnum á grundvelli kynferðis þegar kemur að stöðuhækkunum, stöðubreytingum, uppsögnum, vinnuáætlunum og vinnuskilyrðum. Jafnframt er óheimilt að láta fæðingar- og foreldraorlof eða aðrar aðstæður tengdar meðgöngu og barnsburði hafa neikvæð áhrif á réttindi og framþróun í starfi. Konur og karlar skulu njóta sömu möguleika til endurmenntunar, starfsþjálfunar og til að sækja námskeið, ráðstefnur o.þ.h.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Samantekt á kynjahlutföllum í ábyrgðarstöðum	Fjármála- og mannauðsstjóri	Desember 2020 og 2021
Samantekt á kynjahlutföllum þeirra sem fá námsleyfi og þeirra sem fara fyrir hönd Barnaverndarstofu og undirstofnana á fundi og ráðstefnur erlendis	Fjármála- og mannauðsstjóri	Desember 2020 og 2021

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Starfsfólk skal eiga kost á sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum eða annarri hagræðingu þar sem því verður við komið, til að auðvelda því að samræma starf og einkalíf. Tekið skal tillit til mismunandi aðstæðna svo sem umönnunar barna eða annarra fjölskyldumeðlima. Eftir því sem aðstæður leyfa skal vera möguleiki á að minnka tímabundið vinnu til að sinna fjölskylduábyrgð.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Samantekt á fjölda yfirvinnutíma og forföllum vegna veikinda skoðuð með tillit til kynferðis ásamt því að teknar eru saman upplýsingar um hlutfall kynja í hlutastörfum	Fjármála- og mannauðsstjóri	Desember 2020 og 2021

Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi

Það er stefna Barnaverndarstofu að starfsmenn umgangist hvern annan af kurteisi og virðingu ásamt því að þeir sýni skjólstæðingum og samstarfsaðilum kurteisi og virðingu í samskiptum. Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi verður undir engum kringumstæðum umborin á vinnustaðnum. Í 3. gr. reglugerðar nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum koma fram skilgreiningar á einelti, áreitni og ofbeldi sem Barnaverndarstofa fer eftir. Hægt er að nálgast reglugerðina á eftirfarandi slóð: http://www.vinnueftirlit.is/media/sem-heyra-undir-vinnuvernd/B_nr_1009_2015.pdf

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Boðið verður upp á fræðslu um þessi málefni	Fjármála- og mannauðsstjóri	Haust 2020 og 2021

Viðbrögð við einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi

1. Starfsmaður sem telur sig eða samstarfsmann hafa orðið fyrir einelti, áreitni eða ofbeldi skal snúa sér hið fyrsta til næsta yfirmanns, hvort sem það er forstöðumaður eða sviðsstjóri, og tilkynna um atvikið. Ef næsti yfirmaður er gerandi málsins eða sinnir því ekki skal starfsmaðurinn leita til fjármála- og mannauðsstjóra eða trúnaðarmanns. Lögð er áhersla á að leysa málið hið fyrsta og koma í veg fyrir frekara einelti, áreitni eða ofbeldi.
2. Málsmeðferð er ákveðin í samráði við meintan þolanda og getur verið óformleg eða formleg.
 - a. *Óformleg málsmeðferð* felur í sér að leitað er upplýsinga hjá meintum þolanda og honum veittur stuðningur með trúnaðarsamtali eða ráðgjöf. Aðrir innan vinnustaðarins eru ekki upplýstir um málið.
 - b. *Formleg málsmeðferð* felur í sér að gerð er hlutlaus athugun á málsatvikum. Rætt er við meintan þolanda, meintan geranda og aðra sem veitt geta upplýsingar um málið. Mikilvægt er að leita upplýsinga um tímasetningar og fá fram gögn ef einhver eru s.s. tölvupósta, sms-skilaboð eða annað.
 - i. *Ef niðurstaða formlegrar athugunar er að um einelti, áreitni eða ofbeldi sé að ræða:* Þolandi fær frekari stuðning. Gerandinn fær leiðsögn og aðvörun. Gefa þarf skýr skilaboð um að einelti, áreitni eða ofbeldið beri að stöðva og ábyrgðin liggi hjá gerandanum. Fundin er lausn sem m.a. getur falist í breytingum á vinnustaðnum, vinnubrögðum eða vinnuskipulagi. Málinu er fylgt eftir og rætt við aðila þess reglulega. Fylgst er með samskiptum aðila málsins. Láti gerandi ekki segjast og viðheldur eineltinu, áreitninni eða ofbeldinu getur

það leitt til áminningar skv. 21. gr. Laga nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins.

- ii. *Niðurstæða formlegrar atbugunar er að ekki sé um einelti, áreitni eða ofbeldi er að ræða:*
Leitað verður leiða til að leysa þann ágreining sem kvörtunin snérist um.

Eftirfylgni og kynning

Jafnréttisáætlun þessi skal kynnt fyrir öllum nýjum starfsmönnum þegar þeir taka til starfa og rifjuð upp reglulega á starfsmannafundum. Jafnframt er hún birt á heimasíðu Barnaverndarstofu.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Nýjum starfsmönnum kynnt Jafnréttisáætlun Barnaverndarstofu	Forstöðumenn, sviðsstjórar og fjármála- og mannauðsstjóri	Á fyrstu viku í starfi
Jafnréttisáætlun send á alla starfsmenn og helstu niðurstöður aðgerða kynntar	Fjármála- og mannauðsstjóri	Febrúar 2021 og 2022
Jafnréttisáætlun kynnt og rifjuð upp á starfsmannafundum	Forstöðumenn, sviðsstjórar og fjármála- og mannauðsstjóri	Vor og haust 2020 og 2021