

# Jafnréttisáætlun Skógræktarinnar 2017 - 2020

Velferð starfsfólks og þjónusta Skógræktarinnar byggist  
á fagmennsku, samvinnu og framsækni

**Jafnréttisáætlun** Skógræktarinnar miðar að því að gera stofnunina að góðum og eftirsóknarverðum vinnustað þar sem jafnrétti starfsmanna og vellíðan er höfð í fyrirrúmi. Með jafnréttisáætlun uppfyllir stofnunin skyldu sína samkvæmt lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008.

Jafnréttisáætlun þessari er ætlað að veita yfirsýn yfir starfsumhverfi og helstu réttindi og skyldur er lúta að jafnréttismálum. Þá er henni ætlað að leiðbeina starfsmönnum og stuðla að gagnkvæmum skilningi milli starfsmanns og vinnuveitanda um jafnréttismál. Markmið í átt að auknu jafnræði eru sett og áætlun um hvernig þeim skuli náð.

Þó markmið jafnréttisáætlunar miðist við að jafna stöðu karla og kvenna skal áætlunin einnig ná yfir jafnrétti á grundvelli trúarbragða, skoðana, þjóðernisuppruna, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ætternis og stöðu að öðru leyti, eftir því sem við á.

Allt starfsfólk ber sameiginlega ábyrgð á að gæta að jafnræði kynjanna og að jafnrétti sé virt í hvívetna innan Skógræktarinnar. Við umfjöllun um jafnréttismál og úrlausn þeirra skulu gildi stofnunarinnar, traust, samvinna og metnaður ávallt höfð að leiðarljósi.

Hægt er að nálgast skjöl og ítarefni er varðar jafnréttismál á heimasíðu Jafnréttisstofu, [jafnretti.is](http://jafnretti.is).

**Jafnréttisnefnd** Skógræktarinnar er skipuð þremur starfsmönnum. Mannauðsstjóri á þar fast sæti. Aðra nefndarmenn skipar skógræktarstjóri til þriggja ára í senn, þar af er annar tilnefndur af starfsmönnum. Gæta skal þess að bæði kyn eigi sæti í nefndinni.

Meginhlutverk jafnréttisnefndar Skógræktarinnar er að stuðla að því að jafnréttis sé gætt í hvívetna. Nefndin fer sömuleiðis yfir þau markmið og aðgerðir sem settar eru fram í þessari áætlun og framfylgir þeim.

Starfsvið jafnréttisnefndar nær til jafnréttismála í víðum skilningi sbr. 65. gr. stjórnarskrárinnar en þar segir: „Allir skulu vera jafnir fyrir lögum og njóta mannréttinda án tillits til kynferðis, trúarbragða, skoðana, þjóðernisuppruna, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ætternis og stöðu að öðru leyti.“ Jafnframt starfar nefndin í samræmi við gildandi lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008.

Nefndin setur sér starfsreglur á fyrsta fundi sínum.

### Launajafnrétti

Við ákvörðun launa er þess gætt að kynjum sé ekki mismunað. Konum og körlum skulu greidd jöfn laun og skulu þau njóta sömu kjara fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf og hvers konar frekari þóknana, beinna og óbeinna, hvort heldur er með hlunnindagreiðslum eða öðrum hætti.

Einnig skulu þau njóta sömu kjara hvað varðar lífeyris-, orlofs- og veikindarétt og hvers konar önnur starfskjör eða réttindi sem metin verða til fjár, sbr. 19. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Að karlar og konur njóti sömu kjara fyrir sambærileg og jafnverðmæt störf.	Mikilvægt er að viðmið um ákvörðun launa séu gegnsæ. Árleg greining launa- og kjarajafnréttis ásamt tölfræðilegri samantekt.	Mannauðsstjóri og framkvæmdaráð.	Lokið í febrúar ár hvert.

#### Auglýsingar, stöðuveitingar og störf

Atvinnuauglýsingar Skógræktarinnar eru ókynbundnar og höfða til beggja kynja. Jafnréttissjónarmið skulu metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið þegar ráðið er í stöður hjá Skógræktinni. Umsækjandi af því kyni sem er í minnihluta í viðkomandi starfsgrein skal að öðru jöfnu ganga fyrir við ráðningu þegar hann er jafnhæfur eða hæfari. Ávallt skal hafa hlutfall kynjanna sem jafnast. Við ráðningar er óheimilt að mismuna kynjum á grundvelli fjölskyldustöðu eða annarra þátta þar sem ætla má að kynbundnir einkahagir hafi áhrif. Þess verði gætt við úthlutun verkefna, tilfærslu í störfum, tækifæra til að axla ábyrgð og framgangs í störfum að einstaklingum sé ekki mismunað vegna kynferðis. Sömuleiðis verður þess gætt eftir því sem unnt er að auka möguleika fólks til að sækja vinnu til þeirra starfstöðva Skógræktarinnar sem henta, þvert á svið.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Laus störf skulu standa opin bæði konum og körlum.	Þegar ráðið er í störf skal unnið að því að jafna hlut kynjanna.	Mannauðsstjóri og yfirmenn sem koma að ráðningum.	Þegar staðið er að ráðningum og stöðuveitingum.
Starfshópar og nefndir skulu vera aðgengilegar báðum kynjum.	Greina árlega samsetningu á starfshópum og nefndum með tilliti til hlutfalls kynja. Ef um ójafna samsetningu er að ræða, skal bæta úr því, að því gefnu að einstaklingar mæti hæfniskröfum.	Framkvæmdaráð.	Endurskoða við skipan nýs starfshóps eða nefndar.

### Starfsþróun, starfsþjálfun og endurmenntun

Þess skal gætt að mismuna ekki starfsfólki eftir kynferði við úthlutun verkefna, við tilfærslu í starfi, við að axla ábyrgð eða við önnur tækifæri sem almenn starfsþróun býður upp á. Tækifæri starfsmanna til starfsþjálfunar, endurmenntunar og símenntunar skulu vera jöfn og óháð kyni. Sérstaklega skulu tækifæri til menntunar sem miða að því að auka hæfni til ábyrgðar og framgangs í starfi standa konum jafnt sem körlum til boða og hvetja skal það kyn sem á hallar í þeim efnum sérstaklega til að sækja slíka menntun. Sömuleiðis verður sérstaklega hugað að endurmenntun og möguleikum verkamanna til starfsþróunar.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Tryggt er að starfsþróun, starfsþjálfun og endurmenntun sé aðgengileg báðum kynjum.	Árleg greining á þátttöku eftir kynjum í sambærilegum störfum í endurmenntun og starfsþróun.	Mannauðsstjóri og framkvæmdaráð.	Lokið í febrúar ár hvert.
Virk fræðslu- og menntunaráætlun fyrir stofnunina er tryggir öllum starfsmönnum hennar fræðslu og menntun við hæfi.	Árleg endurskoðun fræðslu- og menntunaráætlunar og kynbundin greining á því hvernig starfsmenn nýta hana.	Mannauðsstjóri og jafnréttisnefnd.	Lokið í september ár hvert.

### Samræming starfs og einkalífs

Starfsmönnum er gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu með sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum eða annarri vinnuhagræðingu. Bæði kyn eru hvött til þess að nýta sér fæðingarorlof og eru foreldrar hvattir til að skipta með sér heimaveru vegna veikinda barna á jafnréttisgrundvelli. Þá er gert ráð fyrir því að að karlar jafnt sem konur hafi sveigjanleika til að sinna fjölskyldum sínum.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Starfsfólki er boðið upp á sveigjanlegan vinnutíma eins og hægt er.	Viðhalda stefnu Skógræktarinnar hvað varðar sveigjanlegan vinnutíma og samhæfingu fjölskyldu- og atvinnulífs.	Framkvæmdaráð og mannauðsstjóri.	Endurskoðað í samræmi við stefnu Skógræktarinnar.
Bæði kyn eru hvött til þess að samræma einkalíf, fjölskyldulíf og starf.	Árleg kynning á þessum réttindum og skyldum starfsmanna.	Framkvæmdaráð, mannauðsstjóri og jafnréttisnefnd.	Lokið í september ár hvert.

### Starfsandi og líðan starfsmanna

Til þess að búa sem best að líðan starfsmanna Skógræktarinnar skal unnið gegn hvers konar fordómum, einelti, kynbundnu ofbeldi\*, kynferðislegri áreitni\*\*, kynbundinni áreitni\*\*\* og öðru ofbeldi og undir engum kringumstæðum er slíkt liðið. Tryggja skal í hvívetna rétt þess sem kann að verða fyrir hvers konar ofbeldi af slíku tagi.

\*Kynbundið ofbeldi: 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 frelsis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.

\*\*Kynferðisleg áreitni: Hvers kyns ósanngjörn eða móðgandi kynferðisleg hegðun sem er í óþökk og hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess sem fyrir henni verður og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin. Áreitnin getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn. Eitt tilvik getur talist kynferðisleg áreitni.

\*\*\*Kynbundin áreitni: Hvers kyns ósanngjörn eða móðgandi hegðun, sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk og hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess sem fyrir henni verður og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin. Áreitnin getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn. Eitt tilvik getur talist kynbundin áreitni.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni eru ekki liðin.	Unnið er samkvæmt vinnureglum þegar slíkt kemur upp.	Mannauðsstjóri, framkvæmdaráð og jafnréttisnefnd.	Þegar tilvik koma upp.
Einelti og fordómar eru ekki liðin.	Unnið er samkvæmt vinnureglum þegar slíkt kemur upp.	Mannauðsstjóri, framkvæmdaráð og jafnréttisnefnd.	Þegar tilvik koma upp.

### Eftirfylgni, endurskoðun og ábyrgð

Mikilvægt er að verkefnum jafnréttisáætlunar sé fylgt eftir og að allir starfsmenn séu meðvitaðir um þá ábyrgð sem jafnréttislög og almenn virðing fyrir jafnrétti leggja þeim á herðar. Jafnréttisnefnd Skógræktarinnar sér um endurskoðun á jafnréttisáætlun á þriggja ára fresti og sér um að kynna hana starfsmönnum.

Endurskoðuð jafnréttisáætlun tekur formlega gildi frá og með 30. nóvember 2017. Hún verður endurskoðuð eigi síðar en í lok árs 2020.