

JAFNRÉTTISÁÆTLUN

Samkeppniseftirlitsins

Jafnréttisáætlun þessi tekur til allra starfsmanna Samkeppniseftirlitsins, sbr. 18. gr. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla (jafnréttislög), og kveður á um markmið og aðgerðir til að tryggja starfsfólki Samkeppniseftirlitsins þau réttindi sem þar er kveðið á um. Þessi sjónarmið skulu höfð að leiðarljósi í allri stefnumótun Samkeppniseftirlitsins.

1. gr.

Markmið.

- 1.1 Markmið jafnréttisáætlunar Samkeppniseftirlitsins er að tryggja jafnræði á milli kvenna og karla í starfsemi og rekstri stofnunarinnar og stuðla að því að allir starfsmenn njóti virðingar innan stofnunarinnar og fái notið sín í starfi án tillits til kynferðis í samræmi við ákvæði og markmið jafnréttislaga.

2. gr.

Jafnréttisfulltrúi.

- 2.1 Jafnréttisfulltrúi skal skipaður af forstjóra Samkeppniseftirlitsins til þriggja ára í senn. Meginhlutverk jafnréttisfulltrúa er að tryggja framgang jafnréttisstefnu þessarar og tryggja eftirfylgni hennar. Jafnréttisfulltrúi gerir árlega úttekt á framkvæmd jafnréttisáætlunar og skilar greinargerð til forstjóra um hversu vel hefur tekist til. Greinargerðin er jafnframt kynnt starfsfólki Samkeppniseftirlitsins. Jafnréttisfulltrúi yfirfer árlega gögn með kynbundnum upplýsingum, metur árangur jafnréttisáætlunar og gerir tillögur að úrbótum sé þeirra þörf.
- 2.2 Jafnréttisfulltrúi endurskoðar jafnréttisáætlun á þriggja ára fresti, sbr. 2. mgr. 18. gr. jafnréttislaga. Jafnréttisfulltrúi getur skipað nefnd 2-3 starfsmanna sér til aðstoðar ef þurfa þykir. Jafnréttisfulltrúi er tengiliður Samkeppniseftirlitsins við Jafnréttisstofu.

3. gr.

Launajafnrétti.

- 3.1 Konum og körlum á að greiða jöfn laun fyrir sambærilega störf og njóta þau jafnframt sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf sbr. 19. gr. jafnréttislaga. Með launum í jafnréttislögum er átt við almennt endurgjald fyrir störf og hvers konar frekari þóknun, beina og óbeina, hvort heldur er með hlunnindagreiðslum eða með öðrum hætti, sem atvinnurekandi greiðir starfsmanni sínum fyrir vinnu hans. Með jöfnum launum er átt við að laun séu ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla. Þau viðmið sem lögð eru launaákvörðunum til grundvallar skulu ekki fela í sér kynjamismunun. Með kjörum í jafnréttislögum er, auk launa átt við lífeyris-, orlofs- og veikindaréttindi og hvers konar önnur starfskjör eða réttindi sem metin verða til fjár.
- 3.2 Komi í ljós að konum og körlum eru ekki greidd jöfn laun og þau njóta ekki sömu kjara fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf þarf að finna orsök þess. Munur getur

byggt á málefnalegum rökum s.s. aldur, menntun, vinnutími, og starfs aldur. Önnur rök eru ekki talin réttlætunleg s.s. mismunandi kjarasamningar.

3.3 Jafnlaunavottun er nýtt til þess að tryggja að þessari grein sé fylgt.

4. gr.

Starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun.

- 4.1 Konur og karlar njóta sömu möguleika og hvatningar til starfsþjálfunar, endurmenntunar og símenntunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings öðrum störfum, sbr. 2. mgr. 20. gr. jafnréttisлага.
- 4.2 Starfsfólki er ekki mismunað eftir kynferði við úthlutun verkefna, við tilfærslu í starfi, við að axla ábyrgð eða við önnur tækifæri sem almenn starfsþróun býður upp á.

5. gr.

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs.

- 5.1 Starfsfólki Samkeppniseftirlitsins er gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu með sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum eða annarri vinnuhagræðingu, eftir því sem við verður komið og þörf er á, sbr. og 21. gr. jafnréttisлага. Karlar jafnt sem konur njóta sveigjanleika til að sinna fjölskyldum sínum.
- 5.2 Óheimilt er að láta fæðingar- og foreldraorlof, eða aðrar aðstæður tengdar meðgöngu og barnsburði, hafa neikvæð áhrif á ákvarðanir um framgang í starfi, endurmenntun, uppsögn, vinnuaðstæður og fleiri slíka þætti sem taldir eru upp í 1. mgr. 26. gr. jafnréttisлага. Þá ber að leitast við að halda yfirvinnu starfsfólks innan eðlilegra marka.

6. gr.

Auglýsingar, stöðuveitingar og ráðningar í störf.

- 6.1 Öll störf hjá Samkeppniseftirlitinu ber að auglýsa. Starf sem laust er til umsóknar stendur opið jafnt konum og körlum, sbr. 1. mgr. 20. gr. jafnréttisлага. Stjórnendum er skylt lögum samkvæmt að vinna markvisst að því að halda sem jöfnustu hlutfalli kynjanna í ýmsum störfum stofnunarinnar. Jafnréttissjónarmið skulu hafa sama vægi og önnur mikilvæg sjónarmið sem ráða við stöðuveitingar.
- 6.2 Sérstök áhersla er lögð á að jafna stöðu kynjanna í stjórnunar- og áhrifastöðum. Þess skal gætt við úthlutun verkefna og tækifæra til að axla ábyrgð, sem og þegar um framgang eða tilfærslu í störfum er að ræða, að einstaklingum sé ekki mismunað vegna kynferðis. Sama gildir um starfs- eða vinnuhópa sem starfsfólk er skipað í.

7. gr.

Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni.

- 7.1 Allt starfsfólk á rétt á því að komið sé fram við það af virðingu og að það sæti ekki kynbundnu ofbeldi, kynbundinni eða kynferðislegri áreitni. Í 2. gr. jafnréttisлага eru eftirfarandi skilgreiningar:
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.

Kynbundin áreitni: Hvers kyns ósanngjörn og/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 ef það er alvarlegt.

Kynferðisleg áreitni: Hvers kyns ósanngjörn og/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 ef það er alvarlegt.

8. gr.

Samskipti.

- 8.1 Í samskiptum sín á milli skulu starfsmenn Samkeppniseftirlitsins gæta þess í hvívetna að stuðla ekki að viðgangi staðlaðra kynímynda. Þess skal sérstaklega gætt að ekki séu sendir tölvupóstar sem stuðla að eða ýta undir staðlaðar kynjaímyndir.
- 8.2 Starfsmenn skulu gæta þess að haga ekki tali sínu með þeim hætti að þeir viðhaldi eða efli formgerð sem ýtir undir og styður mismunun kynjanna eða annars konar mismunun.

9. gr.

Kynjasambætting.

- 9.1 Kynjasambættingar skal gætt við alla stefnumótun, áætlanagerð og ákvörðunartöku. Í því felst að skipuleggja skuli, bæta, þróa og leggja mat á stefnumótunarferli þannig að sjónarhorn kynjajafnréttis sé á öllum sviðum fléttað inn í stefnumótun og ákvarðanir.
- 9.2 Í því augnamiði að ná sem bestum árangri við kynjasambættingu skal gátlistinn *Gætum jafnréttis* notaður til að meta áhrif stefnumótunar, áætlana og ákvarðana á kynin eða annað leiðbeinandi efni sem aðgengilegt er hverju sinni, gefið út af Jafnréttisstofu eða forsætisráðuneyti.

10. gr.

Eftirfylgni.

- 10.1 Mikilvægt er að verkefnum jafnréttisáætlunarinnar sé fylgt eftir. Fara skal yfir niðurstöður allra verkefna á þeim tíma sem tímarammi kveður á um og fara yfir niðurstöður með stjórnendum. Einnig er mikilvægt að kynna fyrir starfsfólki það sem tekist hefur vel og á hvaða sviðum þarf að taka sig á. Leggja skal mat á árangur og koma með tillögur að breytingum ef þurfa þykir.
- 10.2 Í viðauka við samkeppnisáætlun þessa er kveðið nánar á um aðgerðir sem Samkeppniseftirlitið mun grípa til, ábyrgð á verkefnum og tímaramma þeirra.

Samkeppniseftirlitinu, 14. febrúar 2017.

Forstjóri

VIÐAUKI
við jafnréttisáætlun Samkeppniseftirlitsins

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
3. gr. Launajafnrétti.			
<i>Að konum og körlum séu greidd jöfn laun og njóti jafnra kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.</i>	Formleg jafnlaunavottun er í undirbúningi.	Fjármálastjóri.	Lok árs 2017.
<i>Að uppræta kynbundinn launamunur sé slíkur munur til staðar.</i>	Leiðréttu þarf laun ef óútskýranlegur launamismunur kemur fram.	Forstjóri.	Þegar og ef mál kemur upp.
4. gr. Starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun.			
<i>Jafn aðgangur að endurmenntun og styrkveitingum úr fræðslusjóði.</i>	Halda skal kyngreint yfirlit yfir þátttöku starfsfólks í námskeiðum, í annarri skipulagðri endurmenntun og í starfs- og vinnuhópum svo og styrkveitingum úr fræðslusjóði svo að unnt sé að greina hvort á annað kynið hallar við nýtingu slíkra tækifæra. Komi slíkt í ljós ber að gera grein fyrir því hvernig sá halli verði leiðréttur.	Símenntunarnefnd.	Niðurstöður kynntar jafnréttisfulltrúa árlega.
<i>Hvatning til endurmenntunar.</i>	Í árlegu starfsmannasamtali forstjóra og starfsmanns er farið yfir starfþróunaráætlun starfsmanns og hvatt til endurmenntunar.	Forstjóri.	Við starfsmanna-samtal.
<i>Jöfn tækifæri til framgangs í starfi.</i>	Í árlegri greinargerð jafnréttisfulltrúa eru teknar saman upplýsingar um hlut kynja í stjórnunar- og áhrifastöðum Samkeppniseftirlitsins.	Jafnréttisfulltrúi.	Niðurstöður kynntar árlega.
5. gr. Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs.			
<i>Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs.</i>	Starfsfólki eru kynnt réttindi og skyldur og úrræði á borð við sveigjanlegan vinnutíma, möguleika á hlutastörfum og þess háttar. Starfsfólk er hvatt til að gæta að jafnræði milli maka varðandi töku fæðingar-/foreldraorlofs og veikindadaga barna.	Forstjóri.	Árlega eða eftir þörfum og þegar nýr starfsmaður hefur störf.
<i>Starfskjör styðji við samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.</i>	Almennt er samið um fasta yfirvinnu, þar sem fylgt er ákvæðum 3. gr. jafnréttisáætlunar, og	Forstjóri.	Í tengslum við starfsmanna-samtal.

	starfsmönnum þannig gefið tækifæri til að jafna álag milli heimilis og vinnu, eftir því sem kostur er. Farið er reglulega yfir samninga um yfirvinnu.		
6. gr. Auglýsingar, stöðuveitingar og ráðningar í störf.			
<i>Jafn aðgangur að störfum.</i>	Í auglýsingum eru störf ókyngreind og þess gætt að hafa bæði kynin í huga við gerð þeirra. Bæði kyn eru hvött til að sækja um auglýst störf og við ráðningu hafa jafnréttisjónarmið sama vægi og önnur mikilvæg sjónarmið.	Ábyrgðaraðilar ráðninga.	Þegar staðið er að ráðningum og stöðu-veitingum.
7. gr. Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni.			
<i>Að bregðast við og vinna gegn kynferðislegu ofbeldi, kynbundinni og kynferðislegri áreitni, komi slíkt upp.</i>	Brugðist er af festu við atvikum kynbundins ofbeldis og kynbundinni og kynferðislegri áreitni, í samræmi við úrræði starfsmannalaga. Er þeim sem fyrir slíku verður veittur stuðningur, s.s. með utanaðkomandi ráðgjöf á kostnað stofnunarinnar. Haldin skulu námskeið/fyrirlestrar fyrir starfsmenn um kynbundið ofbeldi og kynbundna og kynferðislega áreitni.	Forstjóri. Jafnréttisfulltrúi.	Ef atvik koma upp. Við reglubundna endurskoðun jafnréttis-áætlunar.
8. gr. Samskipti.			
<i>Gætt að því að ekki sé ýtt undir staðlaðar kynímyndir.</i>	Bregðast skal við þegar vart verður samskipta, t.d. með tölvupósti, þar sem lítið er gert úr fólki á grundvelli staðlaðra kynímynda.	Jafnréttisfulltrúi.	Ef atvik koma upp.
9. gr. Kynjasambætting.			
<i>Gæta kynja-sambættingar við alla stefnumótun, áætlanagerð og ákvörðunartöku.</i>	Meta skal áhrif stefnumótunar, áætlanagerðar og ákvarðanatöku á kynin með gátlistanum <i>Gætum Jafnréttis</i> .	Forstjóri.	Við stefnumótunarvinnu, gerð áætlana og ákvarðana töku.
10. gr. Eftirfylgni.			
<i>Kynna fyrir stjórnendum og starfsmönnum niðurstöður verkefna/úttekta.</i>	Halda starfsmannafund þar sem kynntar eru niðurstöður verkefna sem unnin eru á grundvelli jafnréttisáætlunar og metinn árangur. Stjórn er gerð grein fyrir niðurstöðum.	Forstjóri. Jafnréttisfulltrúi.	Árlega.