

JAFNRÉTTISÁÆTLUN

Samkeppniseftirlitsins

Jafnréttisáætlun þessi tekur til alls starfsfólks Samkeppniseftirlitsins, sbr. lög nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna (jafnréttislög). Jafnréttisáætlunin kveður á um markmið og aðgerðir til að tryggja starfsfólki Samkeppniseftirlitsins þau réttindi sem þar er kveðið á um. Áætluninni er jafnframt ætlað að vinna gegn hvers konar einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustað. Þessi sjónarmið skulu höfð að leiðarljósi í allri stefnumótun Samkeppniseftirlitsins.

1. gr.

Markmið.

- 1.1 Markmið jafnréttisáætlunar Samkeppniseftirlitsins er að koma í veg fyrir mismunum á grundvelli kyns og koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kynjanna í starfsemi og rekstri stofnunarinnar og stuðla að því að allt starfsfólk njóti virðingar innan stofnunarinnar og fái notið sín í starfi án tillits til kyns 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 og eftirfylgni þessarar jafnréttisáætlunar. Jafnréttisfulltrúi gerir árlega úttekt á framkvæmd jafnréttisáætlunar og skilar greinargerð til forstjóra og stjórnar Samkeppniseftirlitsins um hversu vel hefur tekist til. Jafnréttisfulltrúi yfirfer jafnframt árlega gögn með kynbundnum upplýsingum, metur árangur jafnréttisáætlunar og gerir tillögur að úrbótum sé þeirra þörf.
- 2.2 Jafnréttisfulltrúi endurskoðar jafnréttisáætlun og jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu á þriggja ára fresti. Jafnréttisfulltrúi getur skipað nefnd 2-3 starfsmanna sér til aðstoðar ef þörf er á. Jafnréttisfulltrúi er tengiliður Samkeppniseftirlitsins við Jafnréttisstofu.

3. gr.

Vinnumarkaður.

- 3.1 Samkeppniseftirlitið skal vinna markvisst að því að jafna stöðu kynjanna á vinnustaðnum. Stjórnendur skulu sérstaklega vinna að því að jafna stöðu kynjanna innan stofnunarinnar. Sérstök áhersla skal lögð á að jafna hlut kynjanna í stjórnunar- og áhrifastöðum, sbr. 4. gr. jafnréttislaga.

4. gr.

Launajafnrétti.

- 4.1 Konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá, er starfa hjá Samkeppniseftirlitinu, skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf, sbr. 6. 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 starfsfólki sínu fyrir vinnu þess. Með jöfnum launum er átt við að laun séu ákveðin á sama hátt fyrir fólk óháð kyni. 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.
- 4.2 Starfsfólki er heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kys svo.
- 4.3 Samkeppniseftirlitið keppir að því á hverjum tíma að uppfylla skilyrði jafnlaunavottunar og nýtir vottunarferli til að tryggja launajafnrétti. Komi í ljós að kynjum séu ekki greidd jöfn laun og þau njóti 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 starfsaldur. Önnur rök eru ekki talin réttlæt看leg s.s. mismunandi kjarasamningar.

5. gr.

Starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun.

- 5.1 Samkeppniseftirlitið skal gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að konur, karlar og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá njóti sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf.

6. gr.

Bann við mismunun í starfi og við ráðningu.

- 6.1 Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið öllum kynjum, sbr. 12. gr. jafnréttislaga.
- 6.2 Við ráðningu er óheimilt að mismuna umsækjendum um starf á grundvelli kyns, sbr. 19. gr. jafnréttislaga. Sama gildir um stöðuhækkun, stöðubreytingar, endurmenntun, símenntun, starfsþjálfun, námsleyfi, uppsögn, vinnuaðstæður og vinnuskilyrði starfsfólks.
- 6.3 Óheimilt er að láta fæðingar- og foreldraorlof eða aðrar aðstæður tengdar meðgöngu og barnsburði hafa neikvæð áhrif á ákvarðanir hjá Samkeppniseftirlitinu.
- 6.4 Við mat á því hvort þessi grein hafi verið brotin skal taka mið af menntun, starfsreynslu, sérþekkingu eða öðrum sérstökum hæfileikum sem krafa er gerð um í

viðkomandi starfi samkvæmt lögum eða reglugerðum eða telja verður annars að komi að gagni í starfinu.

7. gr.

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs.

- 7.1 Samkeppniseftirlitið skal grípa til nauðsynlegra ráðstafana til að gera starfsfólki kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu, óháð kyni, sbr. 13. gr. jafnréttislaga. Ráðstafanir þær skulu m.a. miða að því að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsfólks og þarfa atvinnulífs, þ.m.t. að starfsfólki sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna brýnna fjölskylduaðstæðna.

8. gr.

Samskipti.

- 8.1 Í samskiptum sín á milli skal starfsfólk 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 Starfsfólk Samkeppniseftirlitsins skal gæta þess að haga ekki tali sínu með þeim hætti að það viðhaldi eða efli formgerð sem ýtir undir og styður mismunun kynjanna eða annars konar mismunun.

9. gr.

kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni, ofbeldi og einelti.

- 9.1 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, öðru ofbeldi eða einelti. Í 2. gr. jafnréttislaga og reglugerð nr. 1009/2015 eru eftirfarandi skilgreiningar:

Kynbundin áreitni: Hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi.

Kynferðisleg áreitni: Hvers kyns kynferðisleg hegðun sem hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu þess sem fyrir henni verður, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.

Kynbundið ofbeldi: Ofbeldi á grundvelli kyns sem leiðir til eða gæti leitt til líkamlegs, kynferðislegs eða sálræns skaða eða þjána þess sem fyrir því verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.

Ofbeldi: Hvers kyns hegðun sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis.

Einelti: Síendurtekin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem að gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða að valda honum ótta. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir.

10. gr.

Aðgerðir gegn einelti, kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni, kynferðislegri áreitni, og ofbeldi.

- 10.1 Stjórnendur Samkeppniseftirlitsins skulu í samræmi við lög og áætlun þessa vera á varðbergi gagnvart hvers konar háttsemi samkvæmt 9. gr. og gera ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk og aðrir á vinnustað verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni, öðru ofbeldi eða einelti á vinnustað eða í félagsstarfi. Þar á meðal ber að haga skipulagi, vinnuaðstæðum og vinnustaðamenningu þannig að dregið sé úr hættu á því að jarðvegur fyrir háttsemi af þessu tagi skapist.
- 10.2 Samkeppniseftirlitið kappkostar að bregðast við atvikum sem falla undir 9. gr. með það að markmiði að stöðva háttsemi, standa vörð um heilbrigða vinnustaðamenningu og sjá til þess að þau sem starfa hjá eða eiga samskipti við eftirlitið upplifi öryggi.
- 10.3 Samkeppniseftirlitið hvetur til þess að starfsfólk og þau sem eiga í samskiptum við eftirlitið tilkynni um háttsemi sem þau hafa orðið fyrir eða orðið vitni að. Viðkomandi hafa val um að leita til forstjóra, jafnréttisfulltrúa, trúnaðarmanns starfsmanna eða rekstrarstjóra. Móttakandi ábendingar eða tilkynningar ber ábyrgð á því að koma málinu í viðeigandi farveg, í samráði við tilkynnanda.
- 10.4 Forstjóri skal sjá til þess að til staðar séu ferlar til þess að bregðast við háttsemi sem fellur undir 9. gr. Hann er jafnframt ábyrgur fyrir því að tekið sé á slíkri háttsemi í samræmi við stjórnunarheimildir, s.s. með því að veita starfsmanni tiltal, veita formlega áminningu eða gera breytingar á starfshögum hans. Forstjóri skal eftir því sem kostur er leita sjónarmiða þess sem verður fyrir háttseminni sem til skoðunar er og upplýsa um lok máls.
- 10.5 Þegar við á leitar Samkeppniseftirlitið aðstoðar utanaðkomandi ráðgjafa.
- 10.6 Þeim sem verður fyrir háttsemi samkvæmt 9. gr. stendur til boða að fá stuðning, s.s. með utanaðkomandi ráðgjöf á kostnað Samkeppniseftirlitsins.
- 10.7 Jafnréttisfulltrúi heldur skrá yfir þau atvik sem falla undir 9. gr. og gefur stjórn almennar upplýsingar í árlegri greinargerð, sbr. grein 2.1.

10.8 Sé forstjóri vanhæfur til umfjöllunar og ákvörðunar um atvik skv. 9. gr. skulu rekstrarstjóri og aðstoðarforstjóri sjá til þess að koma máli í viðeigandi farveg, s.s. með aðstoð utanaðkomandi ráðgjafa eða þátttöku stjórnar.

11. gr.
Eftirfylgni.

11.1 Forstjóri skal sjá til þess að á hverju ári sé jafnréttisáætlun kynnt starfsfólki og tekin til umræðu. Jafnframt sé staðið fyrir fyrirlestrum og fræðslu eftir því sem tilefni er til.

11.2 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.

11.3 Í viðauka við samkeppnisáætlun þessa er kveðið nánar á um aðgerðir sem Samkeppniseftirlitið mun grípa til, ábyrgð á verkefnum og tímaramma þeirra.

Samkeppniseftirlitið, 4. júní 2026.

Forstjóri

VIÐAUKI
við jafnréttisáætlun Samkeppniseftirlitsins

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
2. gr. Jafnréttisfulltrúi.			
<i>Að hafa jafnréttisfulltrúa sem gætir að því að jafnréttisáætlun þessari sé fylgt hjá Samkeppniseftirlitinu og að endurskoða jafnréttisáætlun á þriggja ára fresti.</i>	Forstjóri skipar jafnréttisfulltrúa til þriggja ára í senn. Jafnréttisfulltrúi er starfsmaður Samkeppniseftirlitsins.	Forstjóri.	Næsta skipun jafnréttisfulltrúa verður árið 2029.
3. gr. Vinnumarkaður.			
<i>Að staða kynjanna innan Samkeppniseftirlitsins sé jöfn.</i> <i>Sérstök áhersla á að hlutur kynjanna sé jafn í stjórnunar- og áhrifastöðum.</i>		Forstjóri.	Við ráðningar starfsfólks eða við stöðuhækkanir.
4. gr. Launajafnrétti.			
<i>Að konum, körlum og fólki með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá, séu greidd jöfn laun og njóti jafnra kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.</i>	Formlegri jafnlaunavottun er lokið. Þarf að viðhalda.	Forstjóri og rekstrarstjóri.	Kynna annað hvert ár fyrir starfsfólki.
<i>Að uppræta kynbundinn launamunur sé slíkur munur til staðar.</i>	Leiðréttu þarf laun ef óútskýranlegur launamismunur kemur fram.	Forstjóri og rekstrarstjóri.	Þegar og ef mál kemur upp.
5. gr. Starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun.			
<i>Jafn aðgangur að endurmenntun, símenntun 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	Rekstrarstjóri.	Niðurstöður kynntar jafnréttisfulltrúa árlega.

	ljós ber að gera grein fyrir því hvernig sá halli verði leiðréttur.		
<i>Hvatning til símenntunar.</i>	Í árlegu starfsmannasamtali forstjóra og starfsmanns er farið yfir starfþróunaráætlun starfsmanns og hvatt til endurmenntunar.	Forstjóri.	Við starfsmannasamtal.
<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.
6. gr. Bann við mismunun í starfi og við ráðningu.			
<i>Jafn aðgangur að lausum störfum og stöðubreytingum.</i>	Í auglýsingum eru störf ókyngreind og þess gætt að hafa öll kyn í huga við gerð þeirra. Öll kyn eru hvött til að sækja um auglýst störf og við ráðningu hafa jafnréttisjónarmið sama vægi og önnur mikilvæg sjónarmið. Það sama á við stöðuhækkanir og stöðubreytingar hjá starfsfólki.	Ábyrgðaraðilar ráðninga, rekstrarstjóri og forstjóri.	Þegar staðið er að ráðningum og stöðuveitingum.
7. 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 og 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 4. 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.		
8. gr. Samskipti.			
<i>Að ekki sé stuðlað að viðgangi staðlaðra kynímynda í samskiptum starfsfólks.</i>	Brugðist við ef sendir eru tölvupóstar eða slíkt viðhaft í tali.	Forstjóri og jafnréttisfulltrúi.	Ef atvik koma upp.
<i>Að ekki sé viðhaldið eða efld formgerð sem ýtir undir og styður mismunun kynjanna eða annars konar mismunun í tali.</i>			
9. gr. Kynbundið áreitni, kynferðisleg áreitni, ofbeldi og einelti.			
<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 árleg námskeið/fyrirlestrar fyrir starfsfólk um kynbundið ofbeldi og kynbundna og kynferðislega áreitni.	Forstjóri. Jafnréttisfulltrúi.	Ef atvik koma upp. Ef atvik koma upp og við reglubundna endurskoðun jafnréttisáætlunar.
<i>Að bregðast við og vinna gegn einelti og ofbeldi, komi slíkt upp.</i>	Brugðist er af festu við atvikum eineltis og ofbeldis, í samræmi við jafnréttisáætlun. Er þeim sem fyrir slíku verður veittur stuðningur, s.s. með utanaðkomandi ráðgjöf á kostnað stofnunarinnar.	Forstjóri.	Ef atvik koma upp.

	Haldin skulu árleg námskeið/fyrirlestrar fyrir starfsfólk um einelti og ofbeldi.	Jafnréttisfulltrúi.	Ef atvik koma upp og við reglubundna endurskoðun jafnréttisáætlunar.
10. gr. Aðgerðir gegn kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni, kynferðislegri áreitni, einelti og ofbeldi.			
<i>Að koma í veg fyrir að slík háttsemi komi upp.</i>	Það er gert með árlegri fræðslu og kynningu á jafnréttisáætlun. Jafnframt er tryggt að jafnréttisáætlun sé kynnt nýju starfsfólki.	Forstjóri og jafnréttisfulltrúi.	Árlega og við ráðningar.
<i>Að tryggja að brugðist verði við í samræmi við jafnréttisáætlun ef upp koma tiltekin tilfelli.</i>	Ef starfsmaður telur sig hafa orðið fyrir einhverju af ofantöldu á vinnustað eða hefur rökstuddan grun eða vitneskju um slíka hegðun á vinnustað skal viðkomandi upplýsa jafnréttisfulltrúa, trúnaðarmann, rekstrarstjóra eða forstjóra um slíka hegðun. Sá sem tekur á móti slíkri kvörtun ber ábyrgð á að koma henni í réttan farveg, í samráði við þann sem fyrir háttsemi varð. Í kjölfarið metur forstjóri hvort veita þurfi hlutaðeigandi starfsmanni áminningu í starfi vegna tiltekinnar háttsemi eða hvort máli ljúki án þess að aðhafast. Forstjóra ber að upplýsa hlutaðeigandi aðila um lyktun máls.	Forstjóri, jafnréttisfulltrúi, rekstrarstjóri og trúnaðarmaður.	Ef atvik koma upp.
11. gr. Eftirfylgni.			
<i>Kynna fyrir stjórnendum og</i>	Halda starfsmannafund þar sem kynntar eru	Forstjóri og jafnréttisfulltrúi.	Árlega.

<i>starfsmönnum niðurstöður verkefna/úttekta.</i>	niðurstöður verkefna sem unnin eru á grundvelli jafnréttisáætlunar og metinn árangur. Stjórn er gerð grein fyrir niðurstöðum.		
---	---	--	--