

Jafnréttisáætlun Lands og skógar 2024 - 2027

Velferð starfsfólks og þjónusta Lands og skógar byggist
á grunngildum stofnunarinnar: Þekking – Samvinna - Traust

Inngangur

Land og skógur hefur jafnrétti sem leiðarljós í starfi sínu og það er grundvöllur fjölbreytni og virðingar. Jafnréttisáætlun stofnunarinnar miðar að því að gera stofnunina að góðum og eftirsóknarverðum vinnustað þar sem jafnrétti og jafnræði kynjanna er virt og allt starfsfólk hefur jöfn tækifæri til að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni.

Jafnréttisáætlun þessari er ætlað að veita yfirsýn yfir starfsumhverfi og helstu réttindi og skyldur er lúta að jafnréttismálum. Þá er henni ætlað að leiðbeina starfsfólki og stuðla að gagnkvæmum skilningi milli starfsmanns og vinnuveitanda um jafnréttismál.

Þó markmið jafnréttisáætlunar miðist við að jafna stöðu karla og kvenna er leitast við að tvinna saman ólíkar víddir jafnréttis. Áætlunin nær því einnig yfir jafnrétti á grundvelli trúarbragða, skoðana, þjóðernisuppruna, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ætternis og stöðu að öðru leyti, eftir því sem við á. Mikilvægt er að jafnréttisstarf Lands og skógar taki mið af breytingum á íslensku samfélagi.

Lög sem liggja til grundvallar

Jafnréttisáætlun Lands og skógar 2024-2027 grundvallast á stefnu stofnunarinnar og á jafnræðisreglu 65. gr. stjórnarskrárinnar nr. 33/1944, sbr. lög nr. 97/1995. Jafnréttisáætlunin byggist á:

- [Lögum nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.](#)
- [Lögum nr. 85/2018 um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna.](#)
- [Lögum nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði.](#)

og tekur mið af ákvæðum:

- [Laga nr. 38/2018 um þjónustu við fatlað fólk með langvarandi stuðningsþarfir.](#)
- [Sáttmála SP um réttindi fatlaðs fólks](#) og
- [lögum nr. 80/2019 um kynrænt sjálfræði.](#)

Sambætting kynja- og jafnréttissjónarmiða liggur til grundvallar áætluninni og kynjasambættingar er gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð (sbr. 30. gr. laga nr. 150/2020) og jafnrétti er fléttað inn í starfsemi Lands og skógar.

Í áætluninni eru sett fram markmið og skilgreindar aðgerðir sem eiga að tryggja starfsfólki lögboðin réttindi samkvæmt 6.-7. og 12.-14. gr. laga nr. 150/2020. Auk þess er tilgreint í áætluninni hvernig Land og skógur sem þjónustustofnun uppfyllir 28. og 30. gr.

Yfirstjórn Lands og skógar skal tryggja að kynin njóti sömu möguleika til starfsþróunar, starfsþjálfunar, sí- og endurmenntunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf, sbr. 12. gr. laga nr. 150/2020. Jafnframt skal yfirstjórn gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera starfsfólki kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu, sbr. 13. gr. laga nr. 150/2020, þ.m.t. að starfsfólki sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi vegna fjölskylduaðstæðna.

Hlutverk

Ábyrgð á jafnrétti hjá Landi og skógi er dreifð og sameiginleg, en endanleg ábyrgð á jafnréttisstarfi stofnunarinnar hvílir á yfirstjórn stofnunarinnar og forstöðumanni.

Áætlunin nær til alls starfsfólks sem í sameiningu ber ábyrgð á að koma í veg fyrir mismunun og leggja sitt af mörkum til að skapa vinnustað sem einkennist af virðingu, skilningi og umburðarlyndi.

Jafnréttisnefnd fer með umsjón jafnréttismála í umboði forstöðumanns. Nefndin er skipuð þremur starfskröftum og á mannauðsstjóri þar fast sæti. Aðra nefndarmenn skipar forstöðumaður til þriggja ára í senn, þar af er annar tilnefndur af starfsfólki. Gæta skal þess að bæði kyn eigi sæti í nefndinni. Meginhlutverk jafnréttisnefndar 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. Nefndin setur sér starfsreglur á fyrsta fundi sínum.

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.

Vakin er sérstök athygli á verklagsreglum um viðbrögð gegn kynbundnu ofbeldi, kynbundinni og kynferðislegri áreitni, sem og ofbeldi og einelti, sem finna má á heimasíðu Lands og skógar og þeirri skyldu starfsfólks að tilkynna um brot sem viðkomandi telur sig hafa rökstuddan grun eða vitneskju um. Hver sem tekur við kvörtun eða tilkynningu um brot skal umsvifalaust vísa erindinu til mannauðsstjóra til faglegrar meðferðar.

Eftirfylgni, endurskoðun og ábyrgð

Mikilvægt er að verkefnum jafnréttisáætlunar sé fylgt eftir og að allt starfsfólk séu meðvitað um þá ábyrgð sem jafnréttislög og almenn virðing fyrir jafnrétti leggja þeim á herðar. Jafnréttisnefnd Lands og skógar, fyrir hönd forstöðumanns, sér um endurskoðun á jafnréttisáætlun á þriggja ára fresti og sér um að kynna hana starfsfólki.

Markmið og aðgerðir

1. Jafnlaunastefna og jafnlaunavottun

Markmið: Að allt starfsfólk, óháð kyni, fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf (sbr. 6. grein laga nr. 150/2020 og 9. gr. laga nr. 86/2018).

Aðgerð: Fylgja jafnlaunastefnu og viðhalda jafnlaunavottun.

Ábyrgð: Mannauðsstjóri, forstöðumaður og yfirstjórn.

Verklök: Árleg endurskoðun.

2. Fjölbreytileiki starfsfólks

Markmið: Að laus störf hjá Landi og skógi standi opin fólki af ólíkum uppruna, öllum kynjum og kyngervum, fötluðum og ófötluðum (sbr. 8. grein laga nr. 86/2018).

Aðgerð: Leitast við að auka fjölbreytileika starfsfólks, m.a. með því að gæta þess að starfsauglýsingar séu hvetjandi fyrir alla hópa og sett á fót fræðsla um fjölbreytileika fyrir yfirstjórn og aðra þá sem koma að ráðningum.

Ábyrgð: Mannauðsstjóri, forstöðumaður og yfirstjórn.

Verklök: Viðvarandi verkefni.

3. Hlutfall kynja í nefndum, ráðum og stjórnnum

Markmið: Að hlutfall kynjanna sé sem jafnast við skipun í nefndir, ráð og stjórnir innan Lands og skógar (sbr. 28. gr. laga nr. 150/2020).

Aðgerð: Tryggt verði að hlutfall kynja í nefndum, ráðum og stjórnnum innan Lands og skógar sé í samræmi við jafnréttislög, þ.e.

að hlutfall karla og kvenna sé sem jafnast og ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða. Þessi aðgerð skal ekki koma í veg fyrir tilnefningu og skipun kynsegin fólks (þ.e. fólks með hlutlausu skráningu kyns) og skal gæta þess að hlutfall kvenna sé ekki minna en 40% eins og lögin gera ráð fyrir.

Ábyrgð: Forstöðumaður og yfirstjórn.

Verklök: Viðvarandi verkefni.

4. Starfsþróun, starfsþjálfun, sí- og endurmenntun

Markmið: Tryggt skal að starfsfólk af öllum kynjum njóti sömu möguleika til starfsþróunar, starfsþjálfunar, sí- og endurmenntunar.

Aðgerð: a) Árleg endurskoðun fræðslu- og menntunaráætlunar og kynbundin greining á því hvernig starfsfólk nýtir hana. b) Árleg kynning á möguleikum til starfsþróunar, starfsþjálfunar, sí- og endurmenntunar.

Ábyrgð: Mannauðsstjóri.

Verklök: Viðvarandi verkefni.

5. Samræming fjölskyldulífs og starfs

Markmið: Jafnir möguleikar á samræmingu starfsskyldu og fjölskyldulífs.

Aðgerð: a) Áhersla er lögð á sveigjanlegan vinnutíma og öfluga fjarvinnustefnu sem heimilar vinnu á heimili eða á öðrum stað utan vinnustaðar. b) Árleg kynning á réttindum starfsfólks á reglum um sveigjanlegan vinnutíma, fjarvinnustefnu, möguleika á að taka leyfi sem greiðslu fyrir yfirvinnu. c) Bregðast skal við of mikilli yfirvinnu með endurskipulagninu verkefna.

Ábyrgð: Mannauðsstjóri, forstöðumaður og yfirstjórn.

Verklök: Viðvarandi verkefni.

6. Starfsandi og líðan starfsfólks á vinnustað

Markmið: Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni, og annað ofbeldi eða einelti er ekki liðið hjá Landi og skógi (sbr. 14. grein laga nr. 150/2020, 10. og 13. grein laga nr. 85/2018 og 7. grein laga nr. 86/2018).

Aðgerð: Regluleg fræðsla til starfsfólks um birtingarmyndir kynferðislegrar áreitni, eineltis og annars ofbeldis og þau úrræði sem Land og skógur hefur yfir að ráða.

Ábyrgð: Mannauðsstjóri, forstöðumaður og yfirstjórn.

Verklök: Viðvarandi verkefni.

Markmið: Áhersla á að kynna úrræði Lands og skógar og leiðir til að tilkynna kynbundið og kynferðislegt ofbeldi og áreitni, einelti eða annað ofbeldi.

Ábyrgð: Mannauðsstjóri, forstöðumaður og yfirstjórn.

Verklök: Viðvarandi verkefni

Samþykkt í febrúar 2024