

Jafnréttisáætlun Þjóðskjalasafns Íslands

Jafnréttisáætlun Þjóðskjalasafns tekur til alls starfsfólks Þjóðskjalasafns Íslands. Fyrsta jafnréttisáætlun Þjóðskjalasafns tók gildi í apríl 2017 og núverandi jafnréttisáætlun er þriðja sinnar tegundar. Áætlunin gildir frá apríl 2023 til og með mars 2026.

Jafnréttisáætlunin er sett í samræmi við lög nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna (hér eftir vísað í sem jafnréttislög), en tekur einnig mið af reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum, lögum nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði og lögum nr. 80/2019 um kynrænt sjálfræði.

Áætlunin gerir annars vegar grein fyrir hlutverki jafnréttisnefndar og hins vegar kveður hún á um markmið og aðgerðir til að tryggja starfsfólki Þjóðskjalasafns þau réttindi sem kveðið er á um í ofangreindum lögum. Jafnréttisáætlunin er hluti af jafnlaunakerfi Þjóðskjalasafns Íslands.

Jafnréttisnefnd

Kosnir eru þrír fulltrúar í jafnréttisnefnd á tveggja ára fresti. Nefndin velur sér formann sem boðar fundi og leiðir vinnuna. Hlutverk jafnréttisnefndar er að fylgjast með stöðu jafnréttismála innan Þjóðskjalasafns og móta stefnur og áætlanir í jafnréttismálum.

Verkefni og markmið

Helstu verkefni jafnréttisnefndar eru að:

- hafa eftirlit með að farið sé að lögum og reglum um jafnan hlut kynjanna,
- standa að fræðslu og skapa umræðu um jafnréttismál,
- hvetja til aðgerða sem stuðla að því að markmiðum jafnréttisáætlunar verði náð,
- tryggja eftirfylgni með aðgerðum jafnréttisáætlunar,
- endurskoða jafnréttisáætlun Þjóðskjalasafns á þriggja ára fresti.

Jafnréttisáætlun Þjóðskjalasafns Íslands miðar að því að:

- tryggja jafnan rétt,
- stuðla að jafnri stöðu og virðingu,
- tryggja jöfn tækifæri,
- koma í veg fyrir mismunun,
- koma í veg fyrir einelti,
- koma í veg fyrir kynbundna og kynferðislega áreitni og ofbeldi,
- stuðla að góðri vinnustaðameningu,
- auðvelda starfsfólki að samræma vinnuskyldur og fjölskyldulíf,
- starfsfólk fái notið sín óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu.

Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða

Við alla stefnumótun og áætlanagerð skal gætt að samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða eins og segir í 30. gr. laga nr. 150/2020. Gæta skal að kynjasamþættingu við alla stefnumótun, áætlanagerð og rekstur til að ná fram jafnrétti í daglegu starfi sem snertir starfsemina, viðskiptavinum, samstarfsaðila og annað fólk.

Markmið	Ábyrgð	Aðgerð	Eftirfylgni og tími
Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða í stefnumótun og ákvarðanatöku.	Framkvæmdastjórn Þjóðskjalasafns.	Hugað sé að kynjasamþættingu við gerð stefnumótunar, áætlanagerðar og við ákvarðanir um starfsemi stofnunarinnar.	Alltaf við skipun starfshópa og nefnda, mótun stefnu, verkefna og verkferla.

Launajafnrétti

Við ákvörðun launa skal gæta fyllsta jafnréttis. Starfsfólki skal greiða jöfn laun í samræmi við jafnlaunastefnu og það skal njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Með launum er skv. 9. tölul. 2. gr. jafnréttislaga 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 starfskrafti sínum fyrir vinnu hans. Með kjörum er skv. 10. tölul. 2. gr. jafnréttislaga átt við laun ásamt lífeyris-, orlofs- og veikindaréttindum og hvers konar öðrum starfskjörum eða réttindum sem metin verða til fjár. Þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðunar skulu ekki fela í sér kynjamismun. Starfsfólki er ávallt heimilt að greina frá launakjörum sínum.

Markmið	Ábyrgð	Aðgerð	Eftirfylgni og tími
Að öll kyn njóti sömu kjara fyrir sambærileg og jafn verðmæt störf.	Framkvæmdastjórn Þjóðskjalasafns og jafnréttisnefnd.	Greina árlega laun og fríðindi starfsfólks. Leiðrétta skal laun ef fram kemur mismunur sem ekki verður skýrður með öðru en kyni. Jafnréttisnefnd skal rýna niðurstöður launagreiningar og kynna starfsfólki niðurstöður.	Árlegu stöðumati skal vera lokið í febrúar ár hvert.
Að viðhalda jafnlaunavottun samkvæmt ÍST 85.	Framkvæmdastjórn Þjóðskjalasafns.	Árlega að framkvæma þær aðgerðir sem nauðsynlegar eru til að viðhalda jafnlaunakerfinu samkvæmt kröfum jafnlaunastaðalsins.	Árlega geri viðurkenndur úttektaraðili úttekt á jafnlaunakerfinu. Á þriggja ára fresti þarf að endurnýja vottun á kerfinu hjá viðurkenndum vottunaraðila.

Laus störf, auglýsingar, starfsþjálfun, sí- og endurmenntun

Huga skal að jafnrétti og jöfnum tækifærum við ráðningar í lausar stöður, framgang í starfi, stöðuveitingar, starfsþjálfun og sí- og endurmenntun. Við ráðningu í laust starf skal gæta þess að umsóknir séu opnar öllu fólki af ólíkum uppruna, öllum kynjum og kyngervum, fötluðum og ófötluðum. Það á einnig við um tilfærslu á störfum vegna skipulagsbreytinga. Gæta skal jafnræðis og hlutleysis í auglýsingum með tilliti til kyns.

Gæta skal jafnréttis hvað varðar ábyrgð og þátttöku starfsfólks í starfshópum og nefndum eins og kveðið er á um í 28. gr. laga nr. 150/2020. Leitast skal við að hlutfall kynja sé sem jafnast og stefnt skal að því að það sé ekki undir 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða. Við breytingu á skipan hóps eða við val á nýjum aðila í hóp skal taka tillit til kynjahlutfalls. Ekki skal mismuna starfsfólki eftir kyni hvað

varðar möguleika til sí- og endurmenntunar og starfsþjálfunar. Tryggja skal að starfsfólk óháð kyni geti sótt námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf. Huga skal að jafnréttissjónarmiðum við verkefnaúthlutun, tilfærslu í störfum, verkefnaábyrgð og starfsábyrgð. Ef jafnræðis er ekki gætt um þessi atriði skal gera átak til að hvetja fólk til þess að afla sér menntunar og færni sem eykur á starfshæfni og möguleika á framgangi í starfi.

Markmið	Ábyrgð	Aðgerð	Eftirfylgni og tími
Laus störf hjá Þjóðskjalasafni skulu standa opin öllum kynjum, kyngervum, fötluðum og ófötluðum.	Framkvæmdastjórn Þjóðskjalasafns.	Taka saman kynjahlutföll á öllum starfssviðum. Ef um ójafnt hlutfall er að ræða skal leitast við að ráða bót á því.	Lokið í febrúar ár hvert.
Auglýsingar séu ókyngreindar og höfði til allra kynja.	Framkvæmdastjórn Þjóðskjalasafns og jafnréttisnefnd.	Auglýsingar séu yfirfarnar fyrir birtingu með jafnréttissjónarmið að leiðarljósi.	Jafnréttisnefnd rýni texta auglýsinga áður en þær eru birtar.
Starfsþjálfun, sí- og endurmenntun skal vera aðgengileg öllum kynjum.	Framkvæmdastjórn Þjóðskjalasafns.	Greina skal árlega sókn allra kynja í sambærilegum störfum í endurmenntunar-námskeið og í starfsþjálfun.	Jafnréttisnefnd fylgist með og kalli eftir upplýsingum. Greiningu skal lokið í febrúar ár hvert.
Starfshópar og nefndir skulu vera mannaðar öllum kynjum. Gæta skal að kynjahlutfalli við skipan í nefndir og starfshópa.	Framkvæmdastjórn Þjóðskjalasafns.	Yfirlit yfir starfshópa og nefndir skal vera aðgengilegt starfsfólki á vinnustaðnum. Ef um ójafna samsetningu er að ræða skal leitast við að bæta úr því.	Endurskoðun við skipan nýs hóps eða nefndar.
Jafna skal hlutfall kynja í stjórnendastörfum.	Framkvæmdastjórn Þjóðskjalasafns.	Ef stjórnunarstarf losnar skal við ráðningu í stöðuna gæta að kynjahlutfalli í stjórnendahópnum.	Þegar stjórnendastarf losnar.
Jöfn tækifæri til faglegs samstarfs, innanlands sem utan.	Framkvæmdastjórn Þjóðskjalasafns.	Starfsfólk verði hvatt til þátttöku í verkefnum, ráðstefnum og öðrum samráðsvettvangi til faglegs samstarfs.	Alltaf þegar aðrir aðilar auglýsa eftir þátttöku. Alltaf þegar Þjóðskjalasafni skipuleggur ráðstefnur, verkefni og viðburði.
Jöfn tækifæri um framgang í starfi.	Framkvæmdastjórn Þjóðskjalasafns.	Huga skal að kynjahlutföllum við framgang í starfi, s.s. ef staða losnar eða ef um skipulagsbreytingar ræðir.	Alltaf þegar starf losnar eða ef um skipulagsbreytingar ræðir.

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Þjóðskjalasafn skipuleggur starfseminna þannig að starfsfólk geti samræmt starfsskyldur sínar og fjölskyldulíf með sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum eða annarri vinnuhagræðingu eftir því sem við verður komið og þörf er á. Taka skal tillit til fjölskylduáðstæðna starfsfólks og þarfa stofnunarinnar, þannig að starfsfólk eigi auðveldara með að koma til starfa eftir orlof eða leyfi úr vinnu vegna fjölskylduáðstæðna. 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, vinnuáðstæður og fleiri slíka þætti sem fram koma í 2. mgr. 19. gr. jafnréttis laga.

Markmið	Ábyrgð	Aðgerð	Eftirfylgni og tími
Að hafa sveigjanleika á skipulagningu vinnu og vinnutíma sem taki mið af hag bæði starfsfólks og vinnuveitenda.	Framkvæmdastjórn Þjóðskjalasafns.	Koma til móts við starfsfólk sem þarf á sveigjanleika að halda. Veita starfsfólki sem snýr aftur til vinnu eftir tímabundna fjarveru stuðning til þess að setja sig inn í verkefni og hefja aftur störf.	Jafnréttisnefnd fylgist með og kalli reglulega eftir upplýsingum.
Að stuðla að því að foreldrar nýti þann rétt sem þeir eiga til foreldra- og fæðingarorlofs og leyfis vegna veikinda barna.	Framkvæmdastjórn Þjóðskjalasafns.	Kynna starfsfólki og verðandi foreldrum réttindi og skyldur sem þeir hafa í þessum efnunum.	Við upphaf starfs og í reglubundinni fræðslu.

Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi

Þjóðskjalasafn vinnur eftir stefnu og viðbragðsáætlun gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum sem er í samræmi við reglugerð nr. 1009/2015. Einelti, ofbeldi, kynferðisleg áreitni og kynbundin áreitni líðst ekki hjá Þjóðskjalasafni Íslands. Þá er mismunur á grundvelli kyns, kyngervis, uppruna, litarháttar, fötlunar, kynhneigðar, kynvitundar, aldurs, heilsufars, trúarbragða, skoðana, búsetu, efnahags eða menningar óheimil innan stofnunarinnar.

Allt starfsfólk hefur rétt á því að komið sé fram við það af virðingu. Unnið skal gegn hvers kyns fordómum á vinnustað, ofbeldi, áreitni, einelti og slík hegðun er ekki liðin. Meðvirkni starfsfólks í slíkum tilvikum er jafnframt fordæmd. Stuðla skal að umhverfi þar sem öll kyn hafa jöfn tækifæri og komið verður í veg fyrir mismunur og aðstæður sem á einhvern hátt geta hamlað fólki til þátttöku og virkni út frá kyni eða kynvitund þess.

Það er á ábyrgð atvinnurekenda og yfirmanna stofnana að gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk verði fyrir einelti, ofbeldi, kynferðislegri áreitni eða kynbundinni áreitni á vinnustað. Skyldur stjórnenda eru skýrar og ber þeim að skapa vinnuskilyrði sem koma í veg fyrir slíkt. Stjórnendum ber einnig skylda til að taka rétt á málum þegar þau koma upp og eftir atvikum leita aðstoðar í samræmi við stefnu, forvarnar- og viðbragðsáætlun vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldis á vinnustað.

Yfirmaður sem kvartað er yfir eða kærður er fyrir meint(a) einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi er samkvæmt 14. gr. jafnréttis laga nr. 150/2020, vanhæfur til að taka ákvarðanir um starfsskilyrði þess sem kvartar/kæranda á meðan meðferð málsins stendur og skal þá næsti stjórnandi taka slíkar ákvarðanir.

Markmið	Ábyrgð	Aðgerð	Eftirfylgni og tími
Einelti, kynferðisleg og kynbundin áreitni og ofbeldi er ekki liðið hjá Þjóðskjalasafni. Vinna skal gegn hvers kyns fordómum á vinnustað, einelti, kynferðislegri eða kynbundinni áreitni og ofbeldi.	Framkvæmdastjórn Þjóðskjalasafns og jafnréttisnefnd.	Veita fræðslu um hvað felst í einelti, kynferðislegri eða kynbundinni áreitni og ofbeldi og halda umræðu á lofti. Hvetja starfsfólk til að setja upp kynjagleraugu og koma ábendingum á framfæri við jafnréttisnefnd. Stefna, forvarnar- og viðbragðsáætlun vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldis á vinnustað liggur fyrir frá 22.10.2022	Fræðsla eigi sér stað ekki sjaldnar en tvisvar á ári og sé undir stjórn jafnréttisnefndar. Á vefsíðu Þjóðskjalasafns er birt stefna, forvarnar- og viðbragðsáætlun vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldis á vinnustað.
Að vinna gegn mismunun og koma á og viðhalda jafnri meðferð einstaklinga á vinnumarkaði.	Framkvæmdastjórn Þjóðskjalasafns.	Bein eða óbein mismunun er óheimil samkvæmt lögum nr. 86/2018. Veita fræðslu um markmið og ákvæði laganna.	Fræðsla eigi sér stað samhliða fræðslu um jafnréttismál.

Eftirfylgni

Jafnréttisáætlun þessa ber að endurskoða á þriggja ára fresti. Næsta endurskoðun verður að hafa farið fram fyrir lok janúar 2026.

Markmið	Ábyrgð	Aðgerð	Eftirfylgni og tími
Endurskoðuð jafnréttisáætlun.	Jafnréttisnefnd.	Endurskoða jafnréttisáætlun með tilliti til breytinga á vinnu- og lagaumhverfi og athugasemda frá Jafnréttisstofu.	Endurskoðuð jafnréttisáætlun kynnt fyrir starfsfólki á starfsmannafundi við gildistöku í apríl og gerð aðgengileg starfsfólki.
Sannreyna hvort jafnréttisáætlun skili tilætluðum árangri. Meta hvort markmið áætlunar séu raunhæf.	Framkvæmdastjórn Þjóðskjalasafns og jafnréttisnefnd.	Greiningar þar sem tekið er tillit til markmiða og verkefna áætlunarinnar.	Á þriggja ára fresti.
Jafnréttisáætlun í sífældri þróun.	Framkvæmdastjórn Þjóðskjalasafns og jafnréttisnefnd.	Endurskoðun áætlunar með hliðsjón af reynslu og fyrirbyggjandi greiningum.	Lokið þremur mánuðum áður en gildistími áætlunar rennur út.