

Jafnréttisáætlun Barna- og fjölskyldustofu 2025-2028

Byggð á lögum nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna

Jafnréttisáætlun þessi nær til allrar starfsemi Barna- og fjölskyldustofu, óháð starfsstöð og kveður á um markmið og aðgerðir til að tryggja starfsmönnum þau réttindi sem kveðið er á um í jafnréttislögum. Forstjóri, framkvæmdastjórar og forstöðumenn hjá Barna- og fjölskyldustofu bera ábyrgð á að henni sé framfylgt og skuldbinda sig til að hafa hana að leiðarljósi við stefnumótun, ákvarðanatöku og áætlanagerð á vegum stofnunarinnar. Áætlunin er endurskoðuð á þriggja ára fresti og samþykkt af framkvæmdastjórn.

Leiðarljós: Að Barna- og fjölskyldustofa sé eftirsóknarverður vinnustaður þar sem jafnrétti og jafnræði kynjanna er virt í hvívetna.

Meginmarkmið og aðgerðaáætlun

Launajafnrétti

Barna- og fjölskyldustofa gætir fyllsta jafnréttis við ákvörðun launa og annarra starfskjara. Allt starfsfólk fær greidd jöfn laun og njóta sambærilegra kjara fyrir jafnverðmæt störf.

Markmið: Að konur, karlar og fólk með hlutlausa skráningu kyns í Þjóðskrá fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Jafnlaunavottun – innleiðing og starfræksla á jafnlaunastaðli.	Framkvæmdastjórn og jafnlaunateymi BOFS	September ár hvert.
Framkvæma launagreiningu og greina laun og hlunnindi starfsfólks til að kanna hvort um kynbundinn launamun er að ræða.	Framkvæmdastjóri fjármála- og mannauðssviðs og fjármálastjóri	Maí ár hvert.
Leiðrétta óútskýranlegan mun á launum karla, kvenna eða fólki með hlutlausa skráningu kyns í Þjóðskrá.	Framkvæmdastjórn	September ár hvert.
Starfsfólk fái upplýsingar um niðurstöðu árlegrar launagreiningar.	Mannauðsstjóri	Ágúst ár hvert.

Laus störf, starfsþjálfun og endurmenntun

Barna- og fjölskyldustofu miðar að því að gæta fyllsta jafnréttis við ráðningu í nýtt starf og að val á starfsmanni sé óháð kyni. Auglýst störf skulu standa öllum kynjum opin til umsóknar. Sá umsækjandi sem metinn er hæfastur til þess að gegna starfinu skal ráðinn án tillits til kynferðis. Við úthlutun ábyrgðar, verkefna og skipan í nefndir og stjórnir á vegum Barna- og fjölskyldustofu skal eftir því sem við verður komið, leitast við að hlutfall kynjanna sé sem jafnast. Óheimilt er að mismuna starfsmönnum á grundvelli kynferðis þegar kemur að stöðuhækkunum, stöðubreytingum, uppsögnum, vinnuaðstæðum og vinnuskilyrðum.

Markmið: Laus störf standi öllum opin óháð kyni, kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningar.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Samantekt á kynjahlutföllum í starfshópnum í heild, í ábyrgðarstöðum og eftir starfsstöðvum.	Mannauðsstjóri	Janúar ár hvert.
Samantekt á kynjahlutfalli umsækjenda og ráðninga í auglýst störf sl. 12 mánuði.	Mannauðsstjóri	Janúar ár hvert.
Öll kyn hvött til að sækja um laus störf.	Mannauðsstjóri	Allar starfsauglýsingar.

Markmið: Öll kyn skulu njóta sömu möguleika til endurmenntunar, starfsþjálfunar og til að sækja námskeið, ráðstefnur o.þ.h.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Samantekt á kynjahlutföllum þeirra sem fá námsleyfi og þeirra sem fara fyrir hönd Barna- og fjölskyldustofu á fundi og ráðstefnur erlendis.	Mannauðsstjóri	Janúar ár hvert.
Skýringa leitað og endurbætur gerðar ef fram kemur kynbundinn munur hjá þeim sem fá námsleyfi og þeirra sem fara fyrir hönd Barna- og fjölskyldustofu á fundi og ráðstefnur erlendis.	Framkvæmdastjórn	Febrúar ár hvert.

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Starfsfólk skal eiga kost á sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum eða öðrum sveigjanleika þar sem því verður við komið, til að auðvelda því að samræma starf og einkalíf. Tekið skal tillit til mismunandi aðstæðna svo sem umönnunar barna eða annarra fjölskyldumeðlima. Eftir því sem aðstæður leyfa skal vera möguleiki á að minnka tímabundið vinnu til að sinna fjölskylduábyrgð.

Óheimilt er að láta fæðingar- og foreldraorlof, eða aðrar ástæður tengdar meðgöngu og barnsburði hafa neikvæð áhrif á ákvarðanir um framgang í starfi, endurmenntun, uppsögn, vinnuáðstæður eða fleira álíka þætti. Stofnunin reynir að koma til móts við óskir starfsmanna um tímabundið hlutastarf vegna endurkomu úr barnseignar- eða veikindaleyfi og einnig hjá starfsmönnum í aðdraganda starfsloka og lífeyristöku.

Markmið: Starfsfólki gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu óháð kyni.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Samantekt á fjölda yfirvinnutíma og forföllum vegna veikinda skoðuð með tillit til kynferðis ásamt því að teknar eru saman upplýsingar um hlutfall kynja í hlutastörfum.	Mannauðsstjóri	Janúar ár hvert.
Öllu nýju starfsfólki kynnt þann rétt sem þau eiga varðandi foreldra- og fæðingarorlof og leyfi vegna veikinda barna við ráðningu, óháð kyni.	Framkvæmdastjórar og forstöðumenn	Á fyrstu viku í starfi.

Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni

Það er stefna Barna- og fjölskyldustofu að starfsmenn umgangist hvern annan af kurteisi og virðingu ásamt því að þeir sýni skjólstæðingum og samstarfsaðilum kurteisi og virðingu í samskiptum. Ný forvarnar- og viðbragðsáætlun BOFS í EKKO málum skal tryggja að úrræði séu til staðar og stuðlað sé að forvörnum og verkferlum í samræmi við ákvæði laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum. Áætlunin er í starfsmannahandbók BOFS á Teams undir möppu *Öryggismál*.

Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi verður undir engum kringumstæðum umborin á vinnustaðnum.

Markmið: Koma í veg fyrir skaðlega vinnustaðamenningu og koma í veg fyrir einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Reglubundin fræðsla fyrir stjórnendur og starfsfólk um einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni.	EKKO teymi BOFS	Yfirfarið árlega í september.
Kynna fyrir nýju starfsfólki forvarnar- og viðbragðsáætlun BOFS við EKKO	Framkvæmdastjórar og forstöðumenn	Yfirfarið árlega í september.

Eftirfylgni og kynning

Jafnréttisáætlun þessi skal kynnt fyrir öllum nýjum starfsmönnum þegar þeir taka til starfa og rifjuð upp reglulega á starfsmannafundum. Jafnframt er hún birt á heimasíðu Barna- og fjölskyldustofu.

Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Nýjum starfsmönnum kynnt Jafnréttisáætlun og launa- jafnlaunastefna Barna- og fjölskyldustofu.	Framkvæmdastjórar og forstöðumenn	Á fyrstu viku í starfi.
Jafnréttisáætlun og launa- og jafnlaunastefnan send á alla starfsmenn og helstu niðurstöður aðgerða kynntar.	Mannauðsstjóri	Febrúar ár hvert.
Jafnréttisáætlun og jafnlaunastefna kynntar og rifjaðar upp á starfsmannafundum.	Framkvæmdastjórar og forstöðumenn	Reglulega a.m.k. tvisvar á ári.

Samþykkt af framkvæmdastjórn Barna- og fjölskyldustofu 19. ágúst 2025