
JAFNRÉTTISÁÆTLUN TRYGGINGASTOFNUNAR

VELFERÐ STARFSFÓLKS OG ÞJÓNUSTA TR
BYGGIST Á
TRAUSTI, SAMVINNU OG METNAÐI

Jafnréttisáætlun Tryggingastofnunar (TR) miðar að því að gera TR að góðum og eftirsóknaverðum vinnustað. Stjórnendur og starfsfólk bera ábyrgð á að gæta sameiginlega að jafnrétti innan TR. Jafnréttisáætlun þessi veitir yfirsýn yfir starfsumhverfi, helstu réttindi og skyldur er lúta að jafnréttismálum. Hún leiðbeinir starfsmönnum og stuðlar að gagnkvæmum skilningi milli starfsmanns og vinnuveitanda.

Með jafnréttisáætlun sinni uppfyllir TR skyldu sína skv. jafnréttislögum nr. 10/2008 og vill þannig styrkja traust, samvinnu og metnað jafnt fyrir starfsfólk sem og viðskiptavinum TR.

Jafnréttisáætlun þessi, mannauðsstefna TR og mannauðskafli framtíðarstefnu TR stuðla saman að því að gera vinnustaðinn eftirsóknarverðan og að vellíðan og jafnrétti starfsmanna sé höfð í fyrirrúmi.

Hægt er að nálgast skjöl og ítarefni er varðar jafnréttismál á jafnretti.is

JAFNRÉTTISNEFND

Forstjóri skipar 2 konur og 2 karla í jafnréttisnefnd en jafnréttisfulltrúi á auk þess sæti í henni. Nefndina skipa mannauðsstjóri, einn framkvæmdastjóri, tilnefndur jafnréttisfulltrúi og tveir starfsmenn þar af einn tilnefndur af starfsmönnum.

Meginhlutverk jafnréttisnefndar er að stuðla að jafnréttismálum í víðum skilningi þess orðs.

JAFNRÉTTISFULLTRÚI

Forstjóri skipar jafnréttisfulltrúa sem á sæti í jafnréttisnefnd og er tengiliður TR við Jafnréttisstofu. Jafnréttisfulltrúi vinnur í umboði jafnréttisnefndar.

LAUNAJAFNRÉTTI

Konum og körlum skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir sambærileg og jafnverðmæt störf. Laun karla og kvenna skulu ákveðin á sama hátt fyrir karla og konur.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Konum og körlum eru greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sambærileg og jafnverðmæt störf.	Árleg greining launa- og kjarajafnréttis ásamt tölfraðilegri samantekt.	Mannauðsstjóri og framkvæmdastjórn.	Lokið í febrúar ár hvert.

AUGLÝSINGAR, STÖÐUVEITINGAR OG STÖRF

Atvinnuauglýsingar TR eru ókynbundnar og höfða til beggja kynja. Jafnréttissjónarmið skulu metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið þegar ákveðið er hvern skuli ráða í starf hverju sinni. Stjórnendum er skylt lögum samkvæmt að vinna markvisst að því að jafna stöðu kynjanna innan TR.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Laus störf skulu standa opin bæði konum og körlum.	Þegar ráðið er í störf skal unnið að því að jafna hlut kynjanna.	Mannauðsstjóri og yfirmenn sem koma að ráðningum.	Þegar staðið er að ráðningum og stöðuveitingum.

AÐBÚNAÐUR, STARFSÞRÓUN OG ENDURMENNTUN

Vinnuaðstæður skulu taka mið af þörfum beggja kynja. Þess skal gætt að mismuna ekki starfsfólki eftir kynferði við úthlutun verkefna, við tilfærslu í starfi, við að axla ábyrgð eða við önnur tækifæri sem almenn starfsþróun býður upp á. Bæði kyn skulu njóta sömu möguleika til endurmenntunar og starfsþjálfunar, hafa þannig tækifæri til þess að sækja námskeið og fræðslu til þess að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings öðrum störfum.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Tryggt er að starfsþróun og endurmenntun sé aðgengileg báðum kynjum.	Árleg greining á þátttöku eftir kynjum í sambærilegum störfum í endurmenntun og starfsþróun.	Mannauðsstjóri og stjórnendur.	Lokið í febrúar ár hvert.

SAMRÆMING STARFS OG EINKALÍFS

TR býður starfsfólki sveigjanlegan vinnutíma og hlutastörf að ákveðnu marki svo að samræma megi sem best einkalíf, fjölskylduábyrgð og starf. Bæði kyn eru hvött til þess að nýta sér fæðingarorlof og eru foreldrar hvattir til að skipta með sér heimaveru vegna veikinda barna á jafnréttisgrundvelli.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Starfsfólki er boðið upp á sveigjanlegan vinnutíma eins og hægt er.	Viðhalda stefnu TR hvað varðar sveigjanlegan vinnutíma og samhæfingu fjölskyldu- og atvinnulífs.	Framkvæmdastjórar, stjórnendur og mannauðsstjóri.	Endurskoðað í samræmi við stefnu TR.
Bæði kyn eru hvött til þess að samræma einkalíf, fjölskyldulíf og starf.	Árlega kynning á þessum réttindum og skyldum starfsmanna.	Framkvæmdastjórar, stjórnendur og mannauðsstjóri. Jafnréttisfulltrúi.	Skal gert í september ár hvert.

EINELTI OG KYNFERÐISLEG ÁREITNI

Áreitni, eins og kynferðisleg áreitni eða einelti er ekki liðin hjá TR. Gripið skal undantekningarlaust til viðeigandi aðgerða ef slíkt gerist. Allt starfsfólk ber sameiginlega ábyrgð að áreitni eigi sér ekki stað.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Einelti og kynferðisleg áreitni er ekki liðin.	Unnið er samkvæmt vinnureglum þegar slíkt kemur upp.	Mannauðsstjóri, stjórnendur og jafnréttisfulltrúi.	

ÞJÓNUSTUHLUTVERK TRYGGINGASTOFNUNAR

Viðskiptavinir TR skulu að jafnaði eiga jafnan aðgang að þjónustu stofnunarinnar óháð aðstæðum sínum og kyni. Þannig skulu allar ákvarðanir um þjónustu taka mið af þessu. Í ljósi þessa skal styrkja jákvæð samskipti og gagnkvæma virðingu starfsfólks og viðskiptavina. Allt starfsfólk TR ber sameiginlega ábyrgð.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Viðskiptavinir TR skulu að jafnaði eiga jafnan aðgang að þjónustu TR óháð aðstæðum og kyni.	Þjónustukannanir gerðar meðal viðskiptavina TR.	Framkvæmdastjóri þjónustu- og kynningarmála.	Gerð á tveggja ára fresti.

EFTIRFYLGNI OG ENDURSKOÐUN JAFNRÉTTISÁÆTLUNAR

Mikilvægt er að verkefnum jafnréttisáætlunar sé fylgt eftir og að allir starfmenn séu meðvitaðir um þá ábyrgð sem jafnréttislög leggja þeim á herðar. Jafnréttisnefnd TR sér um endurskoðun á jafnréttisáætlun á tveggja ára fresti og sér um að kynna hana starfsmönnum.

Endurskoðuð jafnréttisáætlun tekur formlega gildi frá og með 18.10.2011. Hún skal endurskoðuð eigi síðar en haust 2013.

Markmið	Eftirfylgni/aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Launajafnrétti.	Kalla eftir árlegri greiningu og tölfræðilegri samantekt.	Jafnréttisfulltrúi.	Skal gert í febrúar ár hvert.
Laus störf skulu standa opin fyrir bæði kyn og unnið er að jafna stöðu kynja.	Árleg úttekt á starfsauglýsingum, umsækjendum og ráðningum.	Jafnréttisfulltrúi.	Skal gert í febrúar ár hvert.
Starfsþróun og endurmenntun er aðgengileg báðum kynjum.	Árleg greining á sókn kvenna og karla í sambærilegum störfum í endurmenntunarnámskeið og í starfsþjálfun.	Mannauðsstjóri.	Skal gert í febrúar ár hvert.
Samræming starfs og einkalífs.	Árleg kynning fyrir starfsfólk TR.	Jafnréttisfulltrúi.	Skal gert í janúar ár hvert.
Einelti og kynferðisleg áreitni er ekki liðin hjá TR.	Fræðsla fyrir starfsfólk um einelti og kynferðislega áreitni og kynning á vinnureglum TR þegar slíkt kemur upp.	Jafnréttisfulltrúi.	Skal gert í nóvember annað hvert ár.
Þjónusta án mismununar.	Árleg könnun meðal viðskiptavina TR.	Mannauðsstjóri og framkvæmdastjórn.	

Samþykkt á fundi framkvæmdastjórnar Tryggingastofnunar

18. 10. 2011