



Jafnréttisáætlun

Jafnréttisstefna Sýslumannsins á höfuðborgarsvæðinu byggir á jafnréttislögum nr. 10/2008 sem tryggja eiga konum og körlum jöfn tækifæri á öllum sviðum samfélagsins.

Stefna Sýslumannsins á höfuðborgarsvæðinu er að gæta fyllsta jafnréttis milli kvenna og karla og að hver starfsmaður verði metinn á eigin forsendum. Kynbundin mismunun er ekki liðin.

Jafnréttisstefnu skal fylgt í hvívetna og á það jafnt við um innra og ytra starf embættisins, s.s. við stefnumótun, áætlanagerð og framkvæmd þjónustu.

Framkvæmdastjórn ber sameiginlega ábyrgð á framgangi jafnréttismála. Mannauðsstjóri ber ábyrgð á að áætluninni sé fylgt eftir þ.m.t. að gera tölfræðilegar úttektir árlega er varða áætlunina, sinna eftirfylgni, endurskoða og gera tillögur um breytingar ef þörf krefur.

Ráðningar og starfskjör

Jafnrétti ríkir við ráðningar starfsmanna og laus störf eru opin jafnt konum sem körlum. Í auglýsingum um störf kemur fram að við ráðningar sé tekið mið af jafnréttisstefnu.

Verði tveir eða fleiri umsækjendur um starf metnir jafn hæfir, verði umsækjandi valinn af því kyni sem er í minnihluta á umræddu sviði eða starfshópi.

Konur og karlar skulu hafa jöfn laun og njóta sambærilegra kjara fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf. Ákvarðanir um laun og annað sem áhrif hefur á kjör skulu byggjast á málefnalegum forsendum óháð kyni.

Stefnt er að jöfnu hlutfalli kvenna og karla í starfshópum og innan sviða.

Markmið	Ábyrgð	Aðgerð
Jafnt hlutfall karla og kvenna innan sviða og starfshópa	Framkvæmdastjórn	Í árlegri skýrslu (feb) um starfsmannamál er gerð samantekt á hlutfalli kynja eftir sviðum.
Jafnt kynjahlutfall umsækjenda um laus störf	Mannauðsstjóri	Í árlegri skýrslu (feb) um starfsmannamál er gerð samantekt um laus störf á liðnu ári, fjölda umsækjenda og kynjahlutfall. Ef á annað kynið hallar ber að gæta sérstaklega að jafnréttissjónarmiðum við gerð starfsauglýsinga og ráðningar.
Karlar og konur njóti sömu kjara fyrir sambærileg og jafn verðmæt störf	Sýslumaður og mannauðsstjóri	Árlega (sept) er unnin launagreining sem er kynnt framkvæmdastjórn og starfsfólki. Komi fram kynbundinn launamunur ákveður sýslumaður hvernig jafna skuli hlut kynjanna í samræmi við fjárheimildir. Vinna skal aðgerðaáætlun til að ná því markmiði.
Vinna að vottun Jafnlaunastaðals ÍST 85:2012	Mannauðsstjóri og sviðsstjóri fjármála og rekstrar	Innleiðing krafna skv. staðli



Starfsþróun

Karlar og konur hafa jafnan aðgang og tækifæri til starfsþróunar, hvers konar fræðslu og framgangs í starfi. Fræðsla innanhúss skal höfða bæði til karla og kvenna.

Starfsfólk er valið í vinnuhópa og nefndir út frá faglegum forsendum. Þátttaka og ábyrgð starfsmanna í hópum og nefndum skal vera jöfn eftir kynjum svo framarlega sem faglegar forsendur leyfa.

Markmið	Ábyrgð	Aðgerð
Að hlutfall kynja innan embættis endurspeglar í þátttöku í fræðslu og vinnuhópum	Framkvæmdastjórn	Mannauðsstjóri tekur árlega (feb) saman kyngreindar upplýsingar um þátttöku í fræðslu sem greidd er eða skipulögð af embættinu. Ef á annað kynið hallar ber að gæta sérstaklega að jafnréttissjónarmiðum við skipulagningu fræðslu.

Samræming starfs og einkalífs

Velferð einstaklinga í einkalífi fer saman við líðan þeirra og árangur í starfi. Leitast skal við að skapa körlum og konum aðstæður til að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu.

Starfsmönnum er gert kleift að samræma starf og fjölskylduábyrgð með gagnkvæmum sveigjanleika í vinnutíma, hlutastörfum eða annarri vinnuhagræðingu, eftir því sem við verður komið.

Bæði kyn eru hvött til að nýta sér fæðingarorlof og foreldar eru hvattir til að skipta með sér heimaveru vegna veikinda barna.

Markmið	Ábyrgð	Aðgerð
Heilbrigt starfsumhverfi þar sem vinnutími, starfsskyldur og starfsaðstæður eru fjölskylduvænar og stuðla að velferð starfsfólks	Framkvæmdastjórn	Mannauðsstjóri kannar a.m.k. árlega vísbendingar um velferð starfsfólks, s.s. með upplýsingum um fjölda yfirvinnustunda, fjarvistadögum vegna eigin veikinda og veikinda barna, fæðingarorlofstöku, niðurstöðum úr Stofnun ársins, o.fl. Mannauðsstjóri vinnur tillögur að breytingum ef bregðast þarf við.

Einelti og kynferðisleg eða kynbundin áreitni eða ofbeldi

Einelti og kynbundin áreitni eða ofbeldi er ekki liðið innan embættisins. Embættið hefur mótað stefnu og viðbragðsáætlun vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni og annarrar óviðeigandi hegðunar.

Markmið	Ábyrgð	Aðgerð
Starfsfólk er hvatt til að kynna sér reglur og verkferla varðandi einelti og aðra óviðeigandi hegðun	Mannauðsstjóri	Stefnu embættisins gegn einelti og kynferðislegri eða kynbundinni áreitni/ofbeldi er að finna á innri vef. Nýliðum skal kynnt stefnan og annað starfsfólk minnt á hana árlega (sept). Unnið er skv. viðbragðsáætlun komi upp grunur um einelti eða aðra óviðeigandi hegðun.



Samskipti og starfsemi embættisins

Starfsfólk Sýslumannsins á höfuðborgarsvæðinu vinnur störf sín með jafnrétti að leiðarljósi.

Starfsfólk skal sýna samstarfsfólki og viðskiptavinum fulla virðingu án tillits til kynferðis, skoðana, aldurs eða efnahags, trúarbragða, litarháttar og þjóðernis, kynhneigðar eða stöðu þeirra að öðru leyti.

Starfsfólk skal ekki haga samskiptum sínum þannig að þau ýti undir eða styðji staðalímyndir eða hefðbundnar kynjaímyndir.

Samþætta skal jafnréttissjónarmið við starfsemi og þjónustu embættisins.

Markmið	Ábyrgð	Aðgerð
Góð þjónusta og sanngjörn málsmeðferð fyrir alla	Allt starfsfólk	Þjónustukannanir Regluleg fræðsla um jafnréttismál

Jafnréttisstefna embættisins var samþykkt af framkvæmdastjórn 16.2.2017. Hún skal endurskoðuð á þriggja ára fresti.