

# Jafnréttisstefna, jafnlaunastefna og jafnréttisáætlun Landsréttar

Kópavogi 3. mars 2020

Uppfært 28. október 2020

Uppfært 4. mars 2021

fyrir hönd Landsréttar



Hervör Þorvaldsdóttir forseti



Hákon Þorsteinsson, starfandi skrifstofusjóri

# Jafnréttisstefna, jafnlaunastefna og jafnréttisáætlun Landsréttar

Markmið jafnréttisstefnu Landsréttar er að tryggja öllu starfsfólki, konum, körlum og fólki með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá, sem starfar hjá Landsrétti jöfn tækifæri eins og kveðið er á um í lögum nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Hjá Landsrétti er starfsfólk óháð kyni metið á eigin forsendum og hafa sömu tækifæri og sömu réttindi í starfi og til starfsframa. Helstu áherslur í jafnréttisstefnu Landsréttar eru:

- Að starfsfólki óháð kyni séu greidd jöfn laun og sömu kjör fyrir jafnverðmæt störf.
- Að starfsfólk óháð kyni hafi jafna möguleika til starfa og verkefna.
- Að stefnt sé að jöfnu kynjahlutfalli meðal starfsmanna og í hverjum starfahópi fyrir sig.
- Að starfsfólki óháð kyni hafi sömu tækifæri til starfsframa, starfsþróunar og símenntunar.
- Að starfsfólki óháð kyni geti samræmt vinnu og einkalíf.
- Að kynferðisleg og kynbundin áreitni og kynbundnið ofbeldi sé ekki liðið.
- Að markvisst sé unnið að aukinni vitund og þekkingu starfsfólks um jafnréttistengd málefni.

Jafnréttisstefnan byggist á stefnu dómstólasýslunnar 2018–2022.<sup>1</sup> Jafnréttisstefna og jafnréttisáætlun Landsréttar skal vera aðgengileg og birt á vefsíðu dómstólsins. Stefnuna skal yfirfara eigi sjaldnar en á þriggja ára fresti, í fyrsta sinn 3. mars 2023. Stjórnendur og starfsfólk ber sameiginlega ábyrgð á því að framfylgja stefnu og áætlun Landsréttar í jafnréttismálum.

## Jafnlaunastefna Landsréttar og jafnréttisáætlun

Jafnlaunastefna þessi tekur til Landsréttar, vinnustaðar starfsfólks hjá dómstólunum, og kveður á um markmið og aðgerðir til að tryggja starfsfólki þau réttindi sem kveðið er á um í 7. gr. laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.

Landsréttur greiðir annars vegar lögákvæðin laun samkvæmt 23. gr. og 44. gr. laga nr. 50/2016 um dómstóla og hins vegar laun eftir umfangi og eðli starfa sem taka mið af þeim kröfum sem störf gera um þekkingu, hæfni og ábyrgð. Forsendur launaákvæðana, að lögbundnum ákvörðunum slepptum, eru að þær séu í samræmi við kjara- og stofnanasamninga og launastefnu Landsréttar, studdar

<sup>1</sup> Stefna Dómstólasýslunnar 2018–2022, sett í samræmi við hlutverk dómstólasýslunnar sem er skilgreint í lögum um dómstóla nr. 50/2016.

rökum og tryggi að sömu laun séu greidd fyrir sambærileg eða jafnverðmæt störf. Launastefna Landsréttar, að því marki sem ákvörðun launa er á forræði réttarins, tekur mið af framangreindum sjónarmiðum, annars vegar að umbuna fyrir hæfni og ábyrgð í starfi og hins vegar að fylgja stofnana- og kjarasamningum.

Jafnlaunastefna er hluti af jafnréttisviðmiðum Landsréttar sem byggjast á því grundvallarviðmiði að tryggja launajafnrétti en í því felst að við ákvörðun launa skuli þess gætt að kynjum sé ekki mismunað. Einstaklingar skulu fá greitt fyrir störf sín út frá verðmæti starfanna óháð kyni, kynvitund eða öðrum ómálefnalegum ástæðum. Markmið jafnlaunastefnu Landsréttar er að útskýrður launamunur nemi minna en einu prósentu í fjárhæð launa einstaklinga innan hvers hóps starfsmanna.

Til að fylgja eftir jafnlaunastefnu Landsréttar skuldbindur dómstóllinn sig til að:

- Innleiða, skjalfesta og viðhalda jafnlaunakerfi í samræmi við kröfur jafnlaunastaðalsins ÍST 85:2012 og öðlast vottun í samræmi við 7. gr. laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.
- Framkvæma árlega launagreiðingu innan sína vébanda.
- Bregðast við útskýrðum launamun með stöðugum umbótum og eftirliti og markvissum viðbrögðum eftir því sem tilefni gefst til.
- Framkvæma árlega innri úttekt og rýni stjórnenda.
- Fylgja lögum, reglum og kjarasamningum sem og öðrum kröfum sem í gildi eru á hverjum tíma og staðfesta árlega af yfirstjórn að þeim sé hlitt, að starfsfólki óháð kyni sé greidd jöfn laun fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.
- Kynna árlega niðurstöður launagreiðingar og jafnlaunastefnu fyrir starfsmönnum. Stefnan skal einnig vera aðgengileg á heimasíðu Landsréttar.

Aðgerð	Ábyrgð	Mælikvarði á árangur	Markmið	Staða tekin
Viðhalda þekkingu starfsmanna á jafnlaunastefnu.	Stjórnendur	Svinnsla	Framkvæmt	Des. 2019
Framkvæma launagreiðingu til að kanna hvort kynin fái greidd jöfn laun og sömu kjör fyrir jafnverðmæt störf.	Skrifstofustjóri	Útskýrður kynbundinn launamunur skv. launagreiðingu.	Munur undir 1%.	Árlega, fyrst des. 2019
Fylgja staðli jafnlaunavottunar.	Skrifstofustjóri	Vottun - gild/ógild	Gild vottun.	Árlega, fyrst maí 2019

## Ábyrgð á framkvæmd, eftirfylgni og reglulegri yfirferð

Forseti Landsréttar ber ábyrgð á jafnréttisstefnu og jafnréttisáætlun Landsréttar. Skrifstofustjóri Landsréttar ber ábyrgð á því að jafnréttisstefnunni og jafnréttisáætluninni sé framfylgt. Við Landsrétt er starfandi vinnuhópur um jafnréttismál, skipaður einum landsréttardómara, einum löglærðum aðstoðarmanni landsréttardómara, almennum starfsmanni og skrifstofustjóra, sem hefur það hlutverk að:

- Fylgja því eftir að jafnréttisáætlun sé fylgt og gæta að öllum álitæfnum er lúta að jafnréttismálum.
- Tryggja að staða jafnréttismála sé kynnt fyrir starfsfólki í tengslum við árlega úttekt á jafnlaunamálum.
- Vinna að endurskoðun jafnréttisáætlunar Landsréttar og aðgerða í kjölfar árlegrar yfirferðar áætlunar og innri úttektar jafnlaunavottunarkerfis.
- Sækja sér þekkingu á jafnréttistengdum málum og fylgjast með því sem er efst á baugi. Setja fram tillögur um fræðsluviðburði tengda jafnréttismálum eftir atvikum innan dómstólsins.

Nánnar um skipan nefndar og störf vísast til jafnlaunakerfis Landsréttar.

## Ráðningar, starfsframi og starfsþróun

### 12. gr. jafnréttis laga

Starfsfólk Landsréttar er hvatt til að vera stöðugt vakandi fyrir tækifærum til að byggja upp hæfni, vaxa og þróast í starfi. Því er litið á starfsþjálfun, símenntun og endurmenntun starfsfólks sem mikilvægan hluta af starfi dómstólsins. Þess er gætt að starfsfólk hafi sömu tækifæri til sí- og endurmenntunar, óháð kyni.

Landsréttur leitast við að halda sem jöfnustu kynjahlutfalli í öllum þeim störfum þar sem ráðning er á forræði dómstólsins þannig að laus störf skulu standa öllum opin óháð kyni auk þess sem vinna skal gegn því að störf flokkist sem sérstök karla- eða kvennastörf.

Aðgerð	Ábyrgð	Mælikvarði á árangur	Markmið	Staða tekin
Að í atvinnuauðgýsingum séu störf ókyngreind og fólk hvatt til að sækja um óháð kynferði.	Skrifstofustjóri	Hlutfall auglýsinga þar sem aðgerð er framfylgt.	100%	Árlega, fyrst des. 2019
Leitast við að viðhalda jöfnum kynjahlutföllum þegar teknar eru ákvarðanir um ráðningu eða tilfærslu í störf annarra en dómara.	Stjórnendur	Að hlutföll kynjanna séu sem jöfnust í hverju starfi.	50/50	Árlega, fyrst des. 2019
Árleg starfsmannasamtöl stjórnenda og starfsmanna Landsréttar þar sem skoðaðar eru þarfir einstakra starfsmanna fyrir sí- og endurmenntun og starfsþróun.	Stjórnendur	Hlutfall starfsmanna sem fer í starfsmannasamtöl.	100%	Árlega, fyrst maí 2019
Vekja athygli á námsframboði fyrir starfsfólk, sbr. 2. tl. 1. mgr. 8. gr. laga 50/2016.	Skrifstofustjóri/ verkefnastjóri	Lokið/Ólokið	Lokið	Des. 2019
Leitast við að jafna hlut kynjanna í stjórnunar- og ábyrgðarstörfum.	Stjórnendur	Hlutfall kynja í stjórnunar- og ábyrgðarstörfum.	50/50	Árlega, fyrst des. 2019
Leitast við að jafna hlut við úthlutun verkefna og skipan í nefndir og vinnuhópa á vegum Landsréttar.	Stjórnendur	Hlutfall kynja við úthlutun verkefna, skipan í nefndir og vinnuhópa.	50/50	Árlega, fyrst des. 2019

## Samræming vinnu og einkalífs

### 13. gr. Jafnréttislaga

Hjá Landsrétti er lögd áhersla á að bæði karlar og konur geti samræmt starfskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu. Gagnkvæmur sveigjanleiki er til staðar varðandi vinnutíma, sbr. 13. og 17. gr. laga nr. 70/1996, eftir því sem kostur er. Bæði karlar og konur eru hvött og studd til að sinna ábyrgð sinni sem foreldri og nýta réttindi sín sem slík, sbr. til dæmis lög nr. 95/2000, um fæðingar- og foreldraorlof.

Aðgerð	Ábyrgð	Mælikvarði á árangur	Markmið	Staða tekin
Gagnkvæmur sveigjanlegur vinnutími lögum samkvæmt, sbr. 13. og 15. gr. laga nr. 70/1996 svo sem rök standa til.	Stjórnendur	Þörfum mætt með tilliti til fjölskylduábyrgðar starfsmanna.	100%	Árlega, fyrst des. 2019
Kynna konum jafnt sem körlum réttindi sín og skyldur gagnvart vinnustaðnum (samtöl, kynning og starfsmannahandbók).	Skrifstofustjóri	Lokið/Ólokið	Lokið	Árlega, fyrst des. 2019
Hvetja bæði karla og konur til að nýta rétt til fæðingar- og foreldraorlofs.	Skrifstofustjóri	Lokið/Ólokið	Lokið	Árlega, fyrst des. 2019
Tryggja aðgengi að sama eða sambærilegu starfi eftir fæðingar- og foreldraorlof.	Skrifstofustjóri	Hlutfall starfsmanna sem snýr aftur til vinnu eftir fæðingarorlof, skipt eftir kyni	Enginn munur á hlutföllum kynja.	Árlega, fyrst des. 2019

## Kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni

### 14. gr. jafnréttislaga

Í stefnu dómstólasýslunnar, sem Landsréttur leggur til grundvallar í starfsemi sinni, kemur fram að starfsmenn skuli vinna störf sín af heilindum og lögum samkvæmt, sýna virðingu og skilning og að framkoma sem veldur öðrum vanlíðan eða óöryggi verði ekki liðin. Af hálfu Landsréttar er farið eftir stefnu og viðbragðsáætlun dómstólasýslunnar gegn einelti, kynferðislegri og kynbundinni áreitni og ofbeldi, sem samþykkt var 24. ágúst 2018. Stefnan er sett í samræmi við 38. gr. 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.

Aðgerð	Ábvirgð	Mælikvarði á árangur	Markmið	Staða tekin
Kynning á stefnu og viðbragðsáætlun gegn einelti, kynbundnu ofbeldi, kynbundinni og kynferðislegri áreitni.	Skrifstofustjóri	Lokið/Ólokið	Lokið	Árlega, fyrst des. 2019