

Jafnréttisáætlun menntamálaráðuneytis

Menntamálaráðuneyti telur mikilvægt að nýta til jafns þá auðlegð sem felst í menntun, reynslu og viðhorfum bæði kvenna og karla. Jafnréttisáætlun menntamálaráðuneytis er ætlað að stuðla að jafnri stöðu og virðingu kvenna og karla innan ráðuneytisins og minna starfsfólk og stjórnendur á mikilvægi þess að allir fái notið sín án tillits til kynferðis.

Í jafnréttisáætlun þessari er gerð grein fyrir jafnréttisnefnd og jafnréttisfulltrúa auk þess sem sett eru fram helstu markmið og aðgerðir ráðuneytisins sem miða að jafnrétti kynjanna.

Jafnréttisnefnd og jafnréttisfulltrúi

Innan ráðuneytisins starfar jafnréttisnefnd sem skipuð var þann 24.10. 2007 með erindisbréfi til tveggja ára. Í erindisbréfi jafnréttisnefndar segir:

Hlutverk nefndarinnar er meðal annars að fylgjast með stöðu jafnréttismála í ráðuneytinu og stofnunum þess, móta stefnu og áætlanir ráðuneytisins í jafnréttismálum og vera ráðgefandi fyrir jafnréttisfulltrúa ráðuneytisins. Í starfi sínu hafi nefndin til hliðsjónar jafnréttisáætlun menntamálaráðuneytis og Stjórnarráðs og lög og reglugerðir sem við eiga.

Helstu verkefni nefndarinnar eru að:

- endurskoða jafnréttisstefnu ráðuneytisins
- hafa eftirlit með að farið sé að lögum og reglum í jafnréttismálum og að jafnréttisáætlunum sé fylgt eftir meðal annars með því að safna og birta reglulega upplýsingar um stöðu jafnréttismála í ráðuneytinu og stofnunum þess
- vera til ráðgjafar við gerð aðgerðaáætlana, ef þess er óskað, um hvernig rétta skuli hlut kynja þar sem það á við
- fylgjast með framgangi verkefna ráðuneytisins sem kveðið er á um í framkvæmdaáætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum
- hafa yfirsýn yfir lög og reglur stjórnvalda um jafnréttismál kynjanna og fylgjast með breytingum á þeim. Jafnframt skal nefndin fylgjast með umræðu um jafnréttismál eftir því sem við verður komið
- standa að fræðslu um jafnréttismál fyrir stjórnendur og annað starfsfólk
- halda uppi umræðu og fræðslu um jafnréttismál og koma á framfæri hugmyndum sem stuðla að auknu jafnrétti.

Í menntamálaráðuneytinu starfar jafnréttisfulltrúi. Hlutverk hans er að fjalla um og hafa eftirlit með jafnréttisstarfi á málavíði ráðuneytisins og stofnana á stjórnsýslusviði þess. Jafnréttisfulltrúi sendir Jafnréttisstofu árlega greinargerð um jafnréttisstarf ráðuneytisins sbr. 13. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008. Jafnréttisfulltrúi á sæti í jafnréttisnefnd og í vinnuhópi sem sér um gerð starfsmannastefnu.

Helstu markmið og leiðir

Í jafnréttisáætlun menntamálaráðuneytis er lögð áhersla á jafnan rétt kvenna og karla til launa, stöðuveitinga, starfa og þátttöku í nefndum og ráðum. Jafnframt er áréttað mikilvægi þess að bæði kyn fái notið starfsþjálfunar og endurmenntunar að jöfnu. Auglýsingar, upplýsingagjöf, kynferðisleg og kynbundin áreitni og tengsl við starfsmannastefnu eru einnig viðfangsefni jafnréttisáætlunar menntamálaráðuneytis.

Launajafnrétti

Við ákvörðun launa skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað. Konum og körlum skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir jafn verðmæt og sambærileg störf. Kynjajafnréttis sé gætt við úthlutun hvers konar þóknunar og hlunninda, beinna og/eða óbeinna. Einnig skulu kynin njóta sömu kjara hvað varðar lífeyris-, orlofs- og veikindarétt og hvers konar önnur starfskjör eða réttindi sem metin verða til fjár sbr. 19. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008.

Markmið	Ábyrgð	Aðgerð	Eftirfylgni og tími
Að karlar og konur njóti sömu kjara fyrir sambærileg og jafnverðmæt störf.	Ráðuneytisstjóri, skrifstofustjóri og rekstrarstjóri. Jafnréttisfulltrúi og jafnréttisnefnd. Jafnréttisfulltrúi.	Viðmið við ákvörðun launa séu skýr og öllum ljós. Fá reglulegar upplýsingar frá ráðuneytisstjóra og rekstrarstjóra. Fylgjast með því sem gert er í öðrum ráðuneytum.	Stöðumat árlega og oftár ef þurfa þykir. Jafnréttisfulltrúi kynnir fyrir jafnréttisnefnd í mars ár hvert.

Þátttaka í nefndum og ráðum

Unnið skal markvisst að því að jafna fjölda kvenna og karla í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum ráðuneytisins. Þegar óskað er eftir tilnefningum í opinberar nefndir og ráð skal farið fram á að tekið sé mið af 15. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008, en þar segir:

Við skipun í nefndir, ráð og stjórnir á vegum ríkis og sveitarfélaga skal þess gætt að hlutfall kynjanna sé sem jafnast og ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða. Þetta gildir einnig um stjórnir opinberra hlutafélaga og fyrirtækja sem ríki eða sveitarfélag er aðaleigandi að.

Þegar tilnefnt er í nefndir, ráð og stjórnir á vegum ríkis og sveitarfélaga skal tilnefna bæði karl og konu. Tilnefningaraðila er heimilt að víkja frá skilyrði 1. máls. þegar hlutlægar ástæður leiða til þess að ekki er mögulegt að tilnefna bæði karl og konu. Skal tilnefningaraðili þá skýra ástæður þess.

Skipunaraðila er heimilt að víkja frá ákvæði 1. mgr. ef undanþáguheimild 2. mgr. á við.

Markmið	Ábyrgð	Aðgerð	Eftirfylgni og tími
Að jafn margar konur og karla sitji í nefndum, ráðum og stjórnnum á vegum ráðuneytisins.	Ráðherra, ráðuneytisstjóri og skrifstofustjórar. Jafnréttisfulltrúi.	Tilnefningaraðilum sé gert að tilnefna bæði karla og konur. Reglulega verði birt yfirlit yfir hlutfall kynja í nefndum.	Jafnréttisnefnd kynni yfirstjórn og starfsfólki stöðuna í janúar og september ár hvert

Auglýsingar og upplýsingagjöf

Í auglýsingum skulu störf vera ókyngreind og höfða til beggja kynja. Þegar birtar eru tölfraðilegar upplýsingar á vegum ráðuneytisins skulu þær jafnan kyngreindar, eftir því sem við á.

Markmið	Ábyrgð	Aðgerð	Eftirfylgni og tími
Að auglýsingar séu ókyngreindar og höfði til beggja kynja. Að tölfraðilegar upplýsingar séu kyngreindar eftir því sem við á.	Ráðherra, ráðuneytisstjóri og skrifstofustjórar.	Farið yfir auglýsingar sem fara frá ráðuneytinu. Leitast við að kyngreina upplýsingar á vef, í vefriti og fréttatilkynningum.	Jafnréttisfulltrúi fylgist með því að aðgerðir eigi sér stað og fari tvisvar á ári yfir stöðuna og upplýsi jafnréttisnefnd.

Stöðuveitingar og störf

Mikilvægt er að bæði karlar og konur vinni innan menntamálaráðuneytis að menntamálum, menningarmálum og vísindum. Jafnréttissjónarmið verður að meta til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið sem ráða við stöðuveitingar. Stefnt skal að því að halda sem jöfnustu hlutfalli kynja í störfum innan ráðuneytisins. Þess verði gætt að einstaklingum sé ekki mismunað vegna kynferðis við úthlutun verkefna eða þegar teknar eru ákvarðanir um framgang í störfum. Jafnframt skulu bæði kyn njóta sömu tækifæra til að axla ábyrgð.

Markmið	Ábyrgð	Aðgerð	Eftirfylgni og tími
Að jafna fjölda karla og kvenna í sambærilegum störfum í ráðuneytinu.	Ráðuneytisstjóri og skrifstofustjórar.	Samantekt á kynjahlutföllum í öllum starfshópum ásamt yfirliti yfir auglýst störf, umsækjendur og ráðningar. Fylgjast markvisst með úthlutun verkefna og tilfærslum innan ráðuneytisins.	Jafnréttisnefnd fari yfir stöðu mála í desember ár hvert.

Starfsþjálfun og endurmenntun

Konur og karlar skulu njóta sömu möguleika til endurmenntunar og starfsþjálfunar. Til að tryggja að svo megi vera þarf að skýra endurmenntunarsefni ráðuneytisins í starfsmannastefnu og safna skipulega upplýsingum um endurmenntun starfsfólks. Leitast þarf við að höfða til beggja kynja í tilboðum er lúta að starfsþjálfun og endurmenntun.

Markmið	Ábyrgð	Aðgerð	Eftirfylgni og tími
Að konur og karlar njóti sömu möguleika til endurmenntunar og starfsþjálfunar. Að námstilboð ráðuneytis höfði bæði til karla og kvenna.	Ráðuneytisstjóri og skrifstofustjórar.	Kyngreind samantekt með upplýsingum um þátttöku í endurmenntun. Fylgjast markvisst með kynjahlutfalli á námskeiðum ráðuneytisins.	Jafnréttisnefnd fari yfir stöðu mála í desember ár hvert.

Kynferðisleg og kynbundin áreitni

Allir starfsmenn eiga rétt á því að komið sé fram við þá af virðingu og að þeir sæti ekki kynferðislegri eða kynbundinni áreitni.

- Kynferðisleg áreitni er kynferðisleg hegðun sem er ósanngjörn og/eða móðgandi og í óþökk þess sem fyrir henni verður. Kynferðisleg áreitni getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn.
- Kynbundin áreitni er hvers kyns ósanngjörn og/eða móðgandi hegðun, sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk og hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess sem fyrir henni verður. Áreitnin getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn.

Telji starfsfólk sig verða fyrir kynferðislegri eða kynbundinni áreitni má t.d. leita til trúnaðarmanna eða jafnréttisfulltrúa eins og fram kemur í starfsmannastefnu.

Starfsmannastefna

Jafnréttissjónarmið og leiðir til að vinna að jafnri stöðu kynjanna verða að vera virkur þáttur í starfsmannastefnu ráðuneytisins. Í starfsmannastefnunni þarf meðal annars að taka mið af jafnrétti þegar fjallað er um líðan starfsfólks á vinnustað og starfsanda. Einnig þarf í starfsmannastefnu að vera ljóst hvernig starfsfólki er gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu með sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum eða annarri vinnuhagræðingu, eftir því sem við verður komið. Jafnréttisáætlun og starfsmannastefna ráðuneytisins verða að vera samhljóma. Til að gæta jafnréttissjónarmiða tekur jafnréttisfulltrúi þátt í endurskoðun starfsmannastefnu og er það eitt af hlutverkum jafnréttisnefndar að vera til ráðgjafar við endurskoðunina.

Endurskoðun og samþykkt

Jafnréttisáætlun þessi er gerð í samræmi við 18. grein laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 þar sem kveðið er á um að leggja beri áherslu á að tryggja konum og körlum jafnan rétt. Jafnframt segir að jafnréttisáætlun og jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu skuli endurskoða á þriggja ára fresti.

Jafnréttisáætlun þessi var samþykkt af menntamálaráðherra þann 14. júlí 2008.