



# Jafnréttisstefna og -áætlun Héraðsdóms Reykjavíkur

Jafnréttisstefnu Héraðsdóms Reykjavíkur er ætlað að tryggja konum og körlum sem starfa hjá dómstólum jöfn tækifæri eins og kveðið er á um í lögum nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla (hér eftir nefnd jafnréttislög). Hjá dómstólum eru karlar og konur metin á eigin forsendum og hafa sömu tækifæri og sömu réttindi í starfi og til starfsframa. Helstu áherslur í jafnréttisstefnu Héraðsdóms Reykjavíkur eru eftirfarandi:

1. Að konum og körlum séu greidd jöfn laun og sömu kjör fyrir jafnverðmæt störf.
2. Að konur og karlar hafi jafna möguleika til starfa og verkefna.
3. Að stefnt sé að jöfnu kynjahlutfalli meðal starfsmanna og í hverjum starfahópi fyrir sig.
4. Að konur og karlar hafi sömu tækifæri til starfsframa, starfsþróunar og símenntunar.
5. Að konur og karlar geti samræmt vinnu og einkalíf.
6. Að kynferðisleg og kyndbundin áreitni og kynbundið ofbeldi sé ekki liðið.
7. Að markvisst sé unnið að aukinni vitund og þekkingu starfsfólks um jafnréttistengd málefni.

Stefnan byggir á mannauðsstefnu Héraðsdóms Reykjavíkur og stefnu Dómstólasýslunnar 2018 – 2022.<sup>1</sup> Jafnréttisstefna og -áætlun Héraðsdóms Reykjavíkur skal vera aðgengileg öllum starfsmönnum dómstólsins og birt á vefsíðu dómstólsins. Stefnuna skal yfirfara eigi sjaldnar en á þriggja ára fresti.

Stjórnendur og starfsfólk bera sameiginlega ábyrgð á að fara eftir stefnu og áætlun Héraðsdóms Reykjavíkur í jafnréttismálum.

Reykjavík, 13. nóvember 2019

Símon Sigvaldason  
Dómstjóri Héraðsdóms Reykjavíkur

<sup>1</sup> Stefna Dómstólasýslunnar 2018 – 2022. Hlutverk Dómstólasýslunnar er skilgreint í lögum um dómstóla nr. 50/2016. Henni er m.a. ætlað að annast sameiginlega stjórnarsýslu dómstólanna.

## Ábyrgð á framkvæmd, eftirfylgni og reglulegri yfirferð

Dómstjóri ber ábyrgð á jafnréttisstefnu og -áætlun Héraðsdóms Reykjavíkur. Mannauðs- og rekstrarstjóri Héraðsdóms Reykjavíkur ber ábyrgð á að jafnréttisstefnu og -áætlun dómstólsins sé framfylgt. Við dómstólinn er starfandi jafnréttisnefnd sem hefur það hlutverk að:

- Fylgja eftir jafnréttisáætlun HDR og mælaborði jafnréttismála.
- Sjá um kynningu á stöðu jafnréttismála fyrir samstarfsfólki – kynningin byggir á árlegri samantekt frá mannauðs- og rekstrarstjóra.
- Vinna að endurskoðun jafnréttisáætlunar HDR og aðgerða í kjölfar árlegrar yfirferðar áætlunar og mælaborðs. Í samráði við mannauðs- og rekstrarstjóra.
- Sækja sér þekkingu á jafnréttistengdum málum og fylgjast með því sem er efst á baugi. Setja fram tillögur um fræðsluviðburði tengda jafnréttismálum innan dómstólsins.

Nefndin fundar að jafnaði á 3ja mánaða fresti. Hún fjallar ekki um mál einstakra starfsmanna, en starfsmenn geta sent inn erindi og ábendingar um jafnréttismál til nefndarinnar, leitað eftir ráðleggingum frá henni og komið erindum í réttan farveg eftir atvikum.

Jafnréttisnefnd HDR er skipuð af dómstjóra til tveggja ára í senn, en mögulegt er að framlengja skipunartíma nefndarmanna um tvö ár í senn, þó ekki þannig að einhver sitji í meira en sex ár samfleytt. Fjórir sitja í nefndinni hverju sinni. Til að viðhalda þekkingu nefndarinnar, skal a.m.k. einn sitja áfram í lok hvers tímabils.

## Launajafnrétti

### 19. grein jafnréttislaga

Héraðsdómur Reykjavíkur fylgir jafnlaunastefnu sem gefin er út af Dómstólasýslunni. Stefnan er sett í samræmi við kröfur í ÍST 85:2012 (jafnlaunastaðall) og lög nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Stefnan er unnin af samstarfshópi við innleiðingu á ÍST 85:2012 hjá dómstólum og er endurskoðuð með reglubundnum hætti. Stefnan nær til starfsmanna dómstólanna og dómstólasýslunnar sem eru ekki með lögákveðin launakjör.<sup>2</sup>

Markmiðið með stefnunni er að tryggja öllum konum og körlum jöfn laun og kjör fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Þess ber að gæta við launaákvæðanir að starfsfólki sé ekki mismunað í launum vegna ómálefnalegra ástæðna. Litið er svo á að markmiðinu sé náð ef óútskýrður kynbundinn launamunur mælist undir 1%.

Héraðsdómur Reykjavíkur skuldbindur sig til að fylgja þeim lögum og reglum sem í gildi eru hverju sinni sem tengjast þeirri meginreglu að konum og körlum skuli greidd jöfn laun fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Sett hafa verið jafnlaunamarkmið, jafnlaunakerfi skjalfest fyrir dómstólinn hvað varðar launakjör þeirra starfsmanna sem ekki lúta lögákveðnum launakjörum og þannig tryggt að unnið verði að stöðugum umbótum, nauðsynlegu eftirliti sinnt og gripið til viðeigandi ráðstafana ef upp koma frávík við launaákvæðanir. Æðstu stjórnendur Héraðsdóms Reykjavíkur rýna jafnlaunakerfið með reglubundnum hætti, þar sem farið er yfir árangur, markmið rýnd og gerðar breytingar ef þörf er á.

Samkvæmt 19. gr. jafnréttislaga er starfsfólki Héraðsdómi Reykjavíkur ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kys og er yfirmanni eða öðrum sem koma að ákvörðun launa óheimilt að óska trúnaðar starfsmanns um launakjör sín.

\*S=Stjórnendur J= Jafnréttisnefnd MR=Mannauðs- og rekstarstjóri NY=Næsti yfirmaður

Aðgerð	Ábyrgð*	Mælikvarði á árangur	Markmið	Staðan tekin
Að marka jafnlaunastefnu og kynna fyrir starfsfólki	S	Lokið/Ólokið	Lokið	Des. 2019
Að gera launagreiningu til að kanna hvort kynin fái greidd jöfn laun og sömu kjör fyrir jafnverðmæt störf.	MR	Óútskýrður kynbundinn launamunur skv. launagreiningu	Munur undir 1%.	Árlega, fyrst sept. 2019
Að fylgja staðli jafnlaunavottunar	MR	Vottun – gild/ógild	Gild vottun	Árlega, fyrst des. 2019

<sup>2</sup> Laun og starfskjör héraðsdómara eru ákvörðuð á grundvelli laga nr. 50/2016.

## Ráðningar, starfsframi og starfsþróun

### 20. gr. jafnréttislag

Starfsfólk Héraðsdóms Reykjavíkur 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 fræðslu til starfsfólks sem mikilvægan hluta af starfi dómstólsins. Þess er gætt að starfsfólk hafi sömu tækifæri til sí- og endurmenntunar, óháð kyni.

Héraðsdómur Reykjavíkur skal leitast við að halda sem jöfnustu hlutfalli kynjanna í öllum störfum/hópum öðrum en hópi dómara.<sup>3</sup> Starf sem laust er til umsóknar skal standa öllum opið óháð kyni og vinna skal gegn því að störf flokkist sem sérstök karla- eða kvennastörf.

\*S=Stjórnendur J= Jafnréttisnefnd MR=Mannauðs- og rekstarstjóri NY=Næsti yfirmaður

Aðgerð	Ábyrgð*	Mælikvarði á árangur	Markmið	Staðan tekin
Að í atvinnuauglýsingum séu störf ókyngreind og fólk hvatt til að sækja um óháð kynferði.	MR	Hlutfall auglýsinga þar sem aðgerð er framfylgt.	100%	Árlega, fyrst des. 2019
Að leitast við að leiðrétta kynjahlutföll þegar teknar eru ákvarðanir um ráðningu eða tilfærslu í störf annarra en dómara.	S	Að hlutföll kynjanna séu sem jöfnust í hverju starfi.	50/50	Árlega, fyrst des. 2019
Árleg starfsmannasamtöl stjórnenda og starfsmanna Héraðsdóms Reykjavíkur þar sem skoðaðar eru þarfir einstakra starfsmanna fyrir sí- og endurmenntun og starfsþróun.	S	Hlutfall starfsmanna sem fer í starfsmannasamtal.	100%	Árlega, fyrst des. 2019
Tryggja skráningu sí- og endurmenntunar starfsfólks.	MR	Lokið/Ólokið	Lokið	Des. 2019
Kynning fyrir starfsfólk á möguleikum þess til sí- og endurmenntunar. Styrkjum sem eru í boði o.s.frv. (2x á ári).	MR	Lokið/Ólokið	Lokið	Árlega, fyrst des. 2019
Að leitast við að jafna hlut kynjanna í stjórnunar- og ábyrgðarstörfum.	S	Hlutfall kynja í stjórnunar- og ábyrgðarstörfum	50/50	Árlega, fyrst des. 2019
Að leitast við að jafna hlut við úthlutun verkefna og skipan í nefndir og vinnuhópa á vegum HDR.	S	Hlutfall kynja við úthlutun verkefna, skipan í nefndir og vinnuhópa.	50/50	Árlegt, fyrst des. 2020

<sup>3</sup> Héraðsdómur Reykjavíkur og dómstólasýslan koma ekki að skipan dómara.

## Samræming vinnu og einkalífs

### 21. gr. jafnréttislag

Hjá Héraðsdómi Reykjavíkur er lögð áhersla á að bæði karlar og konur geti samræmt starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu. Gagnkvæmur sveigjanleiki sé til staðar varðandi vinnutíma eftir því sem kostur er á. Bæði karlar og konur fái hvatningu og stuðning til að sinna ábyrgð sinni sem foreldri og nýta réttindi sín sem slík. Einnig er lögð áhersla á fyrirbyggjandi aðgerðir gegn streitu og kulnun.

\*S=Stjórnendur J= Jafnréttisnefnd MR=Mannauðs- og rekstarstjóri NY=Næsti yfirmaður

Aðgerð	Ábyrgð*	Mælikvarði á árangur	Markmið	Staðan tekin
Gagnkvæmur sveigjanlegur vinnutími eftir því sem hægt er – hver starfsmaður semur um slíkt við sinn yfirmann, sbr. 13. og 15. gr. l. nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins.	S	Ánægja starfsmanna með sveigjanleika á vinnustað	≥4,2	Árlega, fyrst des. 2019
Fræðsluviðburðir sem ætlað er að auka vitund og þekkingu starfsfólks um heilsu, andlega líðan, streitu og kulnun.	MR	Fjöldi fræðsluviðburða á ári	2	Árlega, fyrst des. 2019
Að stjórnendur vakti álag hjá sínu fólki og séu meðvitaðir um einkenni og áhrif kulnunar í starfi.	S	Streitueinkenni (upplifun starfsfólks)	≥4,2	Árlega, fyrst des. 2019
Að kynna konum jafnt sem körlum réttindi sín og skyldur gagnvart vinnustaðnum (samtöl, kynning og starfsmannahandbók).	MR og NY	Lokið/Ólokið	Lokið	Árlega, fyrst des. 2019
Að hvetja bæði karla og konur til að nýta rétt til fæðingar- og foreldraorlofs.	MR og NY	Lokið/Ólokið	Lokið	Árlega, fyrst des. 2019
Að tryggja aðgengi að sama/sambærilegu starfi eftir fæðingar/foreldraorlof.	MR	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

### 22. gr. jafnréttis laga

Í stefnu Dómstólasýslunnar og mannauðsstefnu Héraðsdóms Reykjavíkur 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 óryggi verði ekki liðin. Í Héraðsdómi Reykjavíkur er farið eftir stefnu og viðbragðsáætlun Dómstólasýslu gegn einelti, kynferðislegri og kyndbundinni áreitni og ofbeldi, sem samþykkt var 24. ágúst 2018. Stefnan var 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.

\*S=Stjórnendur J= Jafnréttisnefnd MR=Mannauðs- og rekstarstjóri NY=Næsti yfirmaður

Aðgerð	Ábyrgð*	Mælikvarði á árangur	Markmið	Staðan tekin
Kynning á stefnu og viðbragðsáætlun gegn einelti, kynbundnu ofbeldi, kynbundinni og kynferðislegri áreitni.	MR	Lokið/ólókið	Lokið	Árlega, fyrst des. 2019
Fræðsla eða vinna sem stuðlar að góðum samskiptum á vinnustaðnum.	MR	Fjöldi viðburða	1	Árlega, fyrst des. 2019