



## 1. Markmið

Jafnréttisáætlun Tollstjóra er gerð í samræmi við 18. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 en markmið laganna er að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kvenna og karla og jafna þannig stöðu kynjanna á öllum sviðum samfélagsins. Allir einstaklingar skulu eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni.

Áætlunin er jafnframt gerð í samræmi við *mannauðsstefnu* embættisins.

Jafnréttisáætlunin nær til allrar starfsemi og allra starfsmanna embættisins og er birt almenningi á heimasíðu Tollstjóra.

## 2. Framkvæmd og umfang

Stjórnendur bera sameiginlega ábyrgð á framgangi jafnréttismála og skuldbinda sig til þess að fylgja lögum nr. 10/2008.

Launajafnrétti er hluti af jafnréttisáætlun en Tollstjóri hefur hlotið vottun skv. *staðli um jafnlaunakerfi, IST 85:2012*. Markmiðið með hlítingu staðalsins er að sýna fram á að starfsfólk Tollstjóra njóti sömu launa og kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf, óháð kyni. Forstöðumaður mannauðssviðs, sem fulltrúi stjórnenda, ber ábyrgð á að viðhalda vottun á jafnlaunakerfinu.

## 3. Jafnréttisfulltrúi

Yfirstjórn skipar í stöðu jafnréttisfulltrúa en hlutverk jafnréttisfulltrúa er að:

- hafa gætur á að jafnréttisáætlun sé fylgt
- óska eftir því að yfirstjórn ræði reglulega um jafnréttismál
- afla tölfraðilegra upplýsinga um þætti sem varða áætlunina og birta árlega skýrslu um það
- gera árlega tillögur að nánari skilgreiningu markmiða úr jafnréttisáætlun (mælanleg viðmið og tímamörk)
- taka við ábendingum frá starfsfólki um úrbætur vegna jafnréttismála
- leggja úrbótatillögur um jafnréttismál fyrir yfirstjórn
- hafa yfirumsjón með að jafnréttisfræðsla fari fram
- gera tillögur að endurskoðun jafnréttisáætlunar a.m.k. á þriggja ára fresti

## 4. Leiðarljós

Eftirfarandi er nánari útskýring á þeim leiðarljósum sem höfð eru í huga við markmiðssetningu embættisins í jafnréttismálum en samantekt markmiða er að finna í töflu í kafla 6.

### 4.1 Launajafnrétti

Tollstjóri vinnu skv. *staðli um jafnlaunakerfi, IST 85:2012*. Við ákvörðun launa og annarra kjara skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað og skulu laun og önnur kjör ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla. Skv. gildandi kjara- og stofnanasamningum er möguleiki að umbuna starfsmanni fyrir góða frammistöðu en skal þá fá samþykki tollstjóra og skrá rökstuðning. Um skilgreiningu á launum og kjörum vísast til 8. og 9. tölulífs 2. gr. laga og 19. gr. laga nr. 10/2008. Samkvæmt sömu grein er starfsfólki heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kýs svo.



#### 4.2 Stöðuveitingar og störf

Jafnréttissjónarmið eru metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið sem ráða við stöðuveitingar. Stefnt skal að því að ná sem jöfnustu hlutfalli kynja í sambærilegum störfum innan embættisins. Við úthlutun verkefna eða þegar teknar eru ákvarðanir um framgang í störfum er þess gætt að einstaklingum sé ekki mismunað vegna kynferðis. Jafnframt fá bæði kyn sömu tækifæri til að axla ábyrgð. Sérstök áhersla er lögð á að jafna stöðu kynjanna í stjórnunar- og áhrifastöðum.

Ávallt skal gæta þess að sýna báðum kynjum virðingu þegar störf eru auglýst hjá Tollstjóra. Embættið mun, í samræmi við 24. gr. laga nr. 10/2008, leitast við að hvetja annað hvort kynið til að sækja um, eftir því sem við á, í þeim tilgangi að jafna hlut kynjanna innan ákveðinna starfahópa.

#### 4.3 Þátttaka í nefndum og ráðum

Leitast er við að deila verkefnum embættisins þannig að kynjahlutfall verði sem jafnast þegar kemur að þátttöku í vinnuhópum, ráðum, stjórnnum og innlendum og erlendum nefndum.

#### 4.4 Starfsþjálfun og endurmenntun

Konur og karlar skulu njóta sömu möguleika til endurmenntunar og starfsþjálfunar hjá Tollstjóra. Leitast skal við að höfða til beggja kynja í tilboðum er lúta að starfsþjálfun og endurmenntun.

#### 4.5 Samræming fjölskyldu og atvinnulífs

Velferð einstaklinga í einkalífi fer saman við líðan þeirra og árangur í starfi. Leitast skal við að skapa starfsmönnum aðstæður til að samræma kröfur starfs- og fjölskylduábyrgðar. Starfsmönnum skal einnig gert kleift að minnka við sig vinnu tímabundið vegna fjölskylduábyrgðar eftir því sem unnt er, svo sem vegna umönnunar barna og sjúkra fjölskyldumeðlima. Leitast skal við að koma til móts við óskir starfsfólks um sveigjanlega töku fæðingar- og foreldraorlofs.

#### 4.6 Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni

Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni, í hvaða formi sem er, er ekki liðin. Vísað er til 22. gr. laga nr. 10/2008 og *reglugerðar um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum nr. 1009/2015*.

Starfsmaður sem verður fyrir einelti eða kynferðislegri áreitni skal snúa sér hið fyrsta til næsta yfirmanns eða forstöðumanns mannauðssviðs og tilkynna um atvikið. Ef þessir aðilar eru meintir gerendur málsins eða sinna því ekki er hægt að snúa sér til tveggja annarra trúnaðaraðila, sjá nánar í *verklagsreglu um forvarnir og viðbrögð við einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustað* sem birt er á innra neti embættisins.

### 5. Endurskoðun og samþykkt

Jafnréttisáætlunin hefur hlotið samþykki Jafnréttisstofu.

Jafnréttisáætlunin sem og jafnréttissjónarmið mannauðsstefnu Tollstjóra eru endurskoðuð a.m.k. á þriggja ára fresti og virknin metin árlega á rýnifundum stjórnenda um jafnlaunakerfið.



## 6. Samantekt markmiða jafnréttisáætlunar

	Nr.	Markmið	Ábyrgð	Aðgerð	Birt í árlegri skýrslu jafnréttisfulltrúa
Launajafnrétti	1	Karlar og konur njóti sömu kjara fyrir sambærileg og jafn verðmæt störf	Yfirstjórn	Viðhalda jafnlaunavottun með því að vinna samkvæmt jafnlaunastaðli ÍST-85	Grunnlaun og heildarlaun út frá kyni
Stöðuveitingar og störf	2	Jafna fjölda karla og kvenna í sambærilegum störfum	Forstöðumaður mannauðssviðs	Í auglýsingum eru störf ókyngreind og bæði kynin höfð í huga við gerð þeirra. Hvetja skal bæði kynin til að sækja um auglýst störf.	Fjöldi karla og kvenna í mismunandi starfshópum
	3	Kynjablandaður vinnustaður	Forstöðumenn og deildarstjórar	Ef á annað kynið hallar ber að gæta sérstaklega að jafnréttisjónarmiðum þegar nýráðningar eða tilfærslur í störfum innan embættis eiga sér stað og nýta þá tækifæri til að rétta hlut þess kyns sem á hefur hallað.	Umsækjendur og nýráðningar eftir kyni
	4	Framgangur í starfi	Yfirstjórn	Framgangur í starfi innan embættisins er kyngreindur. Komi í ljós að á annað kynið hallar ber að gera grein fyrir því og vinna aðgerðaráætlun hvernig leiðrétta á slíkan halla.	Hlutur kynja í stjórnar- og áhrifastöðum hjá embættinu. Umsækjendur og ráðningar innanhúss eftir kyni
Páttaka í nefndum og ráðum	5	Hlutfall kynja í sérfræðistörfum endurspeglar í hlutfalli kynja sem sitja í vinnuhópum, ráðum, stjórnnum og innlendum og erlendum nefndum fyrir hönd embættisins	Yfirstjórn	Gæta þess að skipa bæði konur og karla í nefndir og ráð þar sem því verður viðkomandi	Hlutfall kynja í nefndum og ráðum
Starfsþjálfun og endurmenntun	6	Konur og karlar njóti sömu möguleika til endurmenntunar og starfsþjálfunar	Forstöðumaður mannauðssviðs	Huga að því að öll fræðsla sem boðið er upp á innan stofnunarinnar höfði jafnt til karla og kvenna.	Hlutfall kynja í þátttöku í starfsþjálfun og endurmenntun og kostnaður við endurmenntun eftir kyni
Samræming fjölskyldu og atvinnulífs	7	Konur og karlar geti samræmt starfsskyldur og skyldur gagnvart fjölskyldu.	Yfirstjórn í samstarfi við jafnréttisfulltrúa	Starfsfólki er kynntur réttur til fæðingar- og foreldraorlofs.	Taka fæðingarorlofs og veikindadagar barna eftir kyni
	8	Halda yfirvinnu starfsfólks innan hóflegra marka og uppræta kynbundinn mun þar á	Yfirstjórn	Leitast skal við að halda yfirvinnu starfsfólks innan eðlilegra marka þannig að hún hafi ekki áhrif á fjölskyldulíf. Bregðast skal við með endurskipulagningu verkefna eða annarri vinnuhagræðingu ef þörf er á.	Unnar yfirvinnustundir út frá kyni, fjöldi starfsmanna sem vinnur vaktavinnu út frá kyni, heimild til yfirvinnu út frá kyni
Kynbundið ofbeldi, kynferðisleg áreitni	9	Koma í veg fyrir kynbundið ofbeldi, kynferðislega og kynbundna áreitni	Yfirstjórn	Stöðugt er metið hvort æskilegt sé að fræða starfsfólk um kynbundið ofbeldi, kynferðislega og kynbundna áreitni. Eineltisstefna og viðbragðsáætlun við einelti eru birtar á innra neti embættisins, endurskoðaðar reglulega og kynntar starfsfólki.	
	10	Vinna gegn neikvæðum kynja myndum og staðalmyndum um hlutverk kvenna og karla	Jafnréttisfulltrúi	Reglulega er skoðað hvort þörf sé á að fara í átaksverkefni til að vinna gegn neikvæðum staðalmyndum um hlutverk kvenna og karla.	