

## Jafnréttisáætlun Einingaverksmiðjunnar 2023-2026

Stefna Einingaverksmiðjunnar (EV) í jafnréttismálum er að vinna markvisst að því að jafna stöðu kynjanna innan vinnustaðarins. Í áætluninni eru sett upp markmið og aðgerðaráætlanir til að ná þessum markmiðum. Jafnréttisáætlunin gildir fyrir allt starfsfólk EV.

Jafnréttisáætlunin er sett fram samkvæmt lögum um jafnan rétt og jafna stöðu kynjanna [nr.150/2020](#), og annarra laga og krafna er snúa að jafnrétti.

### Markmið

EV leggur áherslu á jafnan rétt kynjanna til launa, stöðuveitinga, starfa og þátttöku í nefndum og störfum meðal allra starfsstétta EV. Starfsfólk EV skal enn fremur njóta sömu tækifæra, réttinda og starfsaðstæðna óháð kynþætti, þjóðerni, trúarbrögðum eða öðrum þáttum. EV vinnur að undirbúningi undir jafnlaunavottun og stefnir að því að öðlast hana um mitt ár 2023 skv. 7 gr. laga nr. 150/2020. Ár hvert verður unnið að viðhaldsvottun og þriðja hvert ár endurvottun.

#### Eftirfarandi eru markmið EV:

- Starfsfólk skal njóta sömu launa og kjara fyrir sambærileg og jafnverðmæt störf, óháð kyni
- Starf sem laust er til umsóknar skal standa öllum opið, óháð kyni
- Lögð er áhersla á að starfsþjálfun og endurmenntun standi öllu starfsfólki til boða, óháð kyni.
- Lögð er áhersla á að starfsfólk geti samræmt vinnutíma og fjölskyldulíf eins og kostur er.
- Starfsfólki skal auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna brýnna fjölskylduaðstæðna
- Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni er ekki liðin á vinnustaðnum.

### Launajafnrétti

Í 6. grein laga nr. 150/2020 segir: „Konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá skulu greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir fólk óháð kyni. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynja-mismunun. Starfsfólki skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kys að gera svo“.ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kys að gera svo“.

#### Markmið:

*Starfsfólk skal njóta sömu launa og kjara fyrir sambærileg og jafn verðmæt störf, óháð kyni*

Aðgerð	Verklok	Árangursmælikvarði	Ábyrgð
Störf eru flokkuð eftir verðmæti Gerð launagreining ekki sjaldnar en árlega. Aðgerðarlisti settur upp eftir launagreiningu og óútskýrður mismunur leiðréttur. Öðlast jafnlaunavottun og halda því við ár hvert skv. 7 gr laga nr. 150/2020	Annan ársfjórðung árlega	Fylgni milli starfaflokkunar og þeirra launa sem greidd eru, skýringarlutfall (R2) verði ekki lægri en 95%. Óútskýrður kynbundinn launamunur verði enginn og heildarfrávik ekki meiri en 3%	Framkvæmdastjóri

## Ráðningar / Laus störf

Í 12. grein laga nr. 150/2020 segir: „Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum, körlum og fólki með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá, sbr. þó 2. mgr. 16. gr.“ Í þeirri grein segir þó teljast sértækar aðgerðir ekki ganga gegn lögum þessum. Sama á við ef gild rök mæla með því að ráða til starfa einstakling af ákveðnu kyni vegna hlutlægra þátta er tengjast starfinu.

### Markmið:

*Starf sem laust er til umsóknar skal standa öllum opið, óháð kyni*

Aðgerð	Verklök	Árangursmælikvarði	Ábyrgð
Þegar ráðið er í störf sé horft til þess kyns sem hallar á ef um jafn hæfa einstaklinga er að ræða og brugðist við ef tilefni er til.	Annan ársfjórðung árlega	Farið yfir heildarráðningar í samræmi við umsóknir	Framkvæmdastjóri

## Starfsþjálfun og endurmenntun

Í 12. grein laga nr. 150/2020 segir: „Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að konur, karlar og fólk með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá njóti sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf.“

### Markmið:

*Lögd er áhersla á að starfsþjálfun og endurmenntun standi öllu starfsfólki til boða, óháð kyni.*

Aðgerð	Verklök	Árangursmælikvarði	Ábyrgð
Fylgst verður með að ekki halli á hópa þegar kemur að endurmenntun og námskeiðum. Tekið saman þátttaka og ef hallar á einhvern hóp verður sá hópur hvattur sérstaklega til þátttöku.	Febrúar ár hvert	Hlutfallsleg bæting ef hallar á einhvern hóp starfsfólks	Framkvæmdastjóri

## Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Í 13. grein laga nr. 150/2020 segir: „Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera starfsfólki kleift að samræma starfs skyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu, óháð kyni. Ráðstafanir þær skulu m.a. miða að því að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsfólks og þarfa atvinnulífs, þ.m.t. að starfsfólki sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna brýnna fjölskylduaðstæðna.“

### Markmið:

*Lögd er áhersla á að starfsfólk geti samræmt vinnutíma og fjölskyldulíf eins og kostur er.*

Aðgerð	Verklök	Árangursmælikvarði	Ábyrgð
Vinnuskýrslur liggi frammi með réttum fyrirvara vegna áherslu á að samhæfa fjölskyldulíf og vinnutíma.	Febrúar ár hvert	Starfsmannakönnun gerð um upplifun starfsfólks	Framkvæmdastjóri

### Markmið:

*Starfsfólki skal auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna brýnna fjölskylduaðstæðna.*

Aðgerð	Verklok	Árangursmælikvarði	Ábyrgð
Kynna fyrir starfsfólki og sérstaklega verðandi foreldrum, réttindi og skyldur sem það hefur gagnvart vinnustaðnum. Ef um mismun er að ræða eru foreldrar hvattir til að nýta réttindi sín.	Annar ársfjórðung árlega	Starfsmannakönnun gerð um upplifun starfsfólks.  Kannað hvort mismunur sé á kynjum er varðar töku orlofs eða nýtingu veikindaréttar	Framkvæmdastjóri

### Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni

Í 14. grein laga nr. 150/2020 segir: „Atvinnurekendur og yfirmenn stofnana, félagasamtaka og íþrótt- og æskulýðsfélaga skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og notendur þjónustu verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað, í stofnun, félagsstarfi eða skólum“.

### Markmið:

*Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni eða kynferðisleg áreitni er ekki liðin á vinnustaðnum.*

Aðgerð	Verklok	Árangursmælikvarði	Ábyrgð
Fræðsla um einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni fyrir starfsfólk ásamt því að koma á vinnureglum um hvernig skuli bregðast við ef slíkt kemur upp.	Yfirferð á almennri fræðslu fyrsta ársfjórðung ár hvert og sérstaklega hvort viðkomandi fræðsla hafi raungerst.	Starfsmannakönnun gerð um upplifun starfsfólks	Framkvæmdastjóri
Sérstök yfirferð yfir forvarnarstefnu EV.	Yfirferð á forvarnarstefnu fyrsta ársfjórðung ár hvert	Sannreynt hvort yfirferð hafi farið fram.	

### Ágreiningsmál

Ef upp kemur ágreiningur vegna jafnréttismála þá er hægt að vísa honum til framkvæmdastjóra eða framleiðslustjóra.

### Endurskoðun jafnréttisáætlunar EV

Unnið verður að stöðugum umbótum á stefnunni, henni fylgt eftir og brugðist við ef ástæða er til. Endurskoðun stefnunnar fer reglulega fram, ekki sjaldnar en einu sinni á ári í tengslum við yfirferð á jafnlaunakerfinu er tengist jafnlaunavottun. Mikilvægt er að markmið og aðgerðaráætlanir séu í samræmi við daglegt starf EV. Jafnréttisáætlun EV gildir til 2026.

**Samþykkt af stjórn 11.04.2023**