

Jafnréttisáætlun Einingaverksmiðjunnar 2026-2029

Stefna Einingaverksmiðjunnar (EV) í jafnréttismálum er að vinna markvisst að því að jafna stöðu kynjanna og starfsfólks almennt innan vinnustaðarins, óháð kynþætti, þjóðerni, trúarbrögðum eða öðrum þáttum. 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 jafnframt njóta sömu tækifæra, réttinda og starfsaðstæðna óháð kynþætti, þjóðerni, trúarbrögðum eða öðrum þáttum. EV hlaut Jafnlaunavottun árið 2023 skv. 7 gr. laga nr. 150/2020. Ár hvert er unnið að viðhaldsvottun og þriðja hvert ár er unnið að endurvottun.

Markmið EV eru eftirfarandi:

- Starfsfólk skal njóta sömu launa og kjara fyrir sambærileg og jafnverðmæt störf.
- Starf sem laust er til umsóknar skal standa öllum opið.
- Lögð er áhersla á að starfsþjálfun og endurmenntun standi öllu starfsfólki til boða.
- 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-mismun. Starfsfólki er 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.

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, skýringarhlutfall (R2) verði ekki lægri en 95%. Óútskýrður kynbundinn launamunur verði enginn og heildarfrávik ekki meiri en 3%	Sviðsstjóri mannauðs-, gæða- og öryggismála

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 hlutlausa 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.

Aðgerð	Verklok	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	Sviðsstjóri mannauðs-, gæða- og öryggismála

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 hlutlausa 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.

Aðgerð	Verklok	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	Sviðsstjóri mannauðs-, gæða- og öryggismála

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Í 13. grein laga nr. 150/2020 segir: „Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera starfsfólki kleift að samræma starfsskyldur 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	Verklok	Árangursmælikvarði	Ábyrgð
Viðveru- og fjarvinnustefna var útgefin árið 2025, til þess að auka sveigjanleika starfsmanna og setja samræmd viðmið til	Stefna endurskoðuð á þriggja ára fresti. Tekið út árlega.	Tölfræðleg nýtning á fjarvinnu tekin út árlega.	Sviðsstjóri mannauðs-, gæða- og öryggismála



Þess að allir starfsmenn sitji við sama borð sem sinna sambærilegum störfum. Sveigjanleg orlofstaka vegna fjölda starfsmanna af erlendu bergi.		Hlutfall starfsmanna sem tekur sumarfrí utan hefðbundins sumarorlofstímabils og fjöldi daga að meðaltali.	
---	--	---	--

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.	Annan ársfjórðung árlega	Starfsmannasamtöl gefa starfsfólki tækifæri til að ræða þennan þátt sérstaklega.	Sviðsstjóri mannauðs-, gæða- og öryggismála

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.	Tekið fyrir á nýliðanámskeiði. Efni staðsett í starfsmannahandbók.	Allir starfsmenn staðfesta þátttöku á námskeiði og hafa því lokið fræðslu. Haldið utan um tölfraði / fjölda tilkynninga til EKKO nefndar.	Sviðsstjóri mannauðs-, gæða- og öryggismála

Ágreiningsmál

Ef upp kemur ágreiningur vegna jafnréttismála þá er hægt að vísa honum til sviðsstjóra mannauðs-, gæða- og öryggismála eða framkvæmdastjóra.

Endurskoðun jafnréttisáætlunar Einingaverksmiðjunnar



Unnið er að stöðugum umbótum á stefnunni, henni fylgt eftir og brugðist við ef ástæða er til. Endurskoðun stefnunnar fer fram á þriggja ára fresti, nema tilefni sé til breytinga. . Mikilvægt er að markmið og aðgerðaráætlanir séu í samræmi við daglegt starf Einingaverksmiðjunnar . Jafnréttisáætlun var fyrst gefin út árið 2023, með gildistími 2023 til 2026. Endurskoðuð Jafnréttisáætlun Einingaverksmiðjunnar gildir nú til 2029.

Samþykkt af stjórn 23.10.2025