

Jafnréttisáætlun Skeljungs

Tilgangur

Tilgangur jafnréttisáætlunar er að tryggja jafnrétti kynjanna og að allir hafi jöfn tækifæri til að nýta hæfileika sína og krafta í starfi óháð kyni. Mikilvægt er að stjórnendur og starfsfólk sé meðvitað um mikilvægi jafnréttis í daglegum störfum, í stefnumótun og í allri ákvarðanatöku.

Jafnréttisáætlunin gildir fyrir alla starfsmenn Skeljungs og miðar að því að Skeljungur sé eftirsóknarverður vinnustaður þar sem jafnrétti og jafnræði ríkir.

Samkvæmt lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 ber öllum fyrirtækjum og stofnunum þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn að setja sér jafnréttisáætlun.

Launajafnrétti

Við ákvörðun launa skal gæta að ekki sé mismunað vegna kyns. Starfsmönnum á að greiða jöfn laun fyrir sömu störf og jafnverðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun séu ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla. Þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðunum skulu ekki fela í sér kynjamismun. Það gildir jafnt um frammistöðu í starfi og annarra áunninna réttinda.

Starfsfólki Skeljungs er ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Viðmið við ákvörðun launa og annarra starfskjara skal ekki fela í sér kynjamismun.	Greina skal árlega laun og fríðindi starfsmanna í jafnlaunaúttekt. Við ráðningar og framgang í starfi skal þess gætt að einstaklingum sé ekki mismunað vegna kynferðis.	Framkvæmdastjórar, launafulltrúi og BI.	Lokið fyrir maí ár hvert.

Laus störf og framgangur í starfi

Störf sem er laus til umsóknar skal standa jafnt konum og körlum til boða. Jafnréttissjónarmið verða metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið sem ráða við stöðuveitingar og ráðningar.

Með sama hætti skal tryggja að framgangur í starfi, starfsþjálfun, endur- og símenntun hlíti sömu lögmálum um jafnræði kynjanna.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Lausar stöður skulu standa báðum kynjum opnar og allir hvattir til jafns að sækja um.	Auglýsingar um störf skulu vera ókyngreindar. Halli á annað kynið í ákveðnum starfshópum skal tekið tillit til þess við ráðningar.	Framkvæmdastjórar og milli stjórnendur.	Þegar störf eru laus og við gerð auglýsinga.
Starfspróun og framgangur í starfi skal vera óháður kyni.	Bæði kynin skulu hvött til jafns um að sækja um lausar stöður innan fyrirtækisins og við ráðningu skal tekið mið af jafnréttisáætlun. Greining á starfspróun skal fara fram árlega.	Framkvæmdastjórar, millistjórnendur og launafulltrúi.	Greiningum lokið fyrir maí ár hvert.

Öll starfsþjálfun, sí- og endurmenntun skal vera aðgenginleg báðum kynjum.	Bæði kynin skulu hvött til jafns til þátttöku í StarfsOrku og öðru fræðslustarfi Skeljungs. Árlega er greint hver sókn kvenna og karla í sambærilegum störfum er í starfsþróun og starfsþjálfun.	Framkvæmdastjórar og fræðslustjóri.	Greiningum lokið fyrir maí ár hvert.
Jafna skal hlutfall kynja í stjórnendastörfum.	Ef stjórnunarstarf losnar skal gæta að jafnri stöðu kynja við ráðningu. Halli á annað kynið skal tekið tillit til þess við ráðningar.	Framkvæmdastjórar og milli stjórnendur.	Þegar stjórnendastarf losnar.

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Starfsfólki skal gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og fjölskyldulíf með sveiganleika í vinnutíma og vinnuhagræðingu eins og við verður komið. Báðum kynjum skal gert það auðvelt fyrir að koma til starfa eftir fæðingaorlof, foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduaðstæðna. Að sama skapi skulu slíkar aðstæður ekki hafa neikvæð áhrif á ákvarðanir um framgang í starfi.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Skipulag vinnutíma skal vera fyrirsjáanlegt svo hægt sé að samhæfa starf og fjölskyldulíf.	Vaktafyrirkomulag skal vera fyrirsjáanlegt. Starfsfólk skal eiga kost á sveiganlegum vinnutíma eftir því sem unnt er.	Framkvæmdastjórar, rekstrarstjórar og verkstjórar.	Kynning á vinnutíma við ráðningu og í starfsmannahandbók Skeljungs.
Að hvetja og ýta undir að bæði kyn nýti þann rétt sem þau eiga til foreldra og fæðingarorlofs og leyfis vegna veikinda barna.	Kynna starfsmönnum réttindi sín og skyldur sem þeir hafa í þessum efnum.	Framkvæmdastjórar og milli stjórnendur.	Kynning á réttindum starfsmanna þegar aðstæður koma upp og í starfsmannahandbók Skeljungs.
Draga úr yfirvinnu og sjá til þess að hún standi báðum kynjum til boða og taki mið af fjölskylduaðstæðum.	Skipulag vinnutíma skal taka mið af því að ekki verði um óeðlilega mikla yfirvinnu að ræða og hún sé ekki kynbundin. Greining skal fara fram árlega og úrlausnir fundnar sé þörf til.	Framkvæmdastjórar og milli stjórnendur.	Greiningum lokið fyrir maí ár hvert.

Kynbundin og kynferðisleg áreitni

Allt starfsfólk Skeljungs á rétt á að komið sé fram við það af virðingu. Kynbundin og kynferðisleg áreitni verður ekki liðin.

Stjórnendur ber skylda til að skapa vinnuskilyrði sem bjóða ekki upp á einelti, kynbundna eða kynferðislega áreitni á vinnustaðnum. Að sama skapi ber stjórnendum skylda til að taka rétt á málum ef þau koma upp og fylgja verklagsreglum um úrvinnslu slíkra mála í einu og öllu. Allar ábendingar og kvartanir um slík mál ber að rannsaka til hlítar.

Yfirmaður sem kærður er fyrir meinta kynbundna og eða kynferðislega áreitni skal samkvæmt lögum nr. 10/2008 gr. 22 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, vera vanhæfur til að taka ákvarðanir um starfsskilyrði kæranda á meðan meðferð málsins stendur. Skilgreining Skeljungs á hvað kynbundin og kynferðisleg áreitni styðst við lög um jafna stöðu og rétt kvenna og karla nr 10/2008.

- **Kynbundin áreitni:** 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 og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin. Áreitnin getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn. Eitt tilvik getur talist kynbundin áreitni ef það er alvarlegt.
- **Kynferðisleg áreitni:** Hvers kyns ósanngjörn og/eða móðgandi kynferðisleg hegðun sem er í óþökk og hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess sem fyrir henni verður og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin. Áreitnin getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn. Eitt tilvik getur talist kynferðisleg áreitni ef það er alvarlegt.
- **Einelti:** Ámælisverð eða síendurtekin ótilhlíðileg háttsemi, þ.e. athöfn eða hegðun sem er til þess fallin að niðurlægja, gera lítið úr, móðga, særa, mismuna eða ógna og valda vanlíðan hjá þeim sem hún beinist að.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Kynbundin og kynferðisleg áreitni er ekki liðin hjá Skeljungi.	Verklagsreglum skal fylgt þegar ábending berst um kynferðislega eða kynbundna áreitni. Verklagsregla skal vera öllum starfsmönnum aðgengileg.	Framkvæmdastjórar, milli stjórnendur og öryggistrúnaðarmenn.	Viðbragðsáætlun og verklagsreglur vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni og kynbundins ofbeldis er kynnt við ráðningu og er öllum aðgengilega á innri vef Skeljungs.
Fræðsla og námskeið skulu standa til boða þeim sem vinna úr og taka á móti kvörtunum starfsfólks vegna kynbundinnar eða kynferðislegrar áreitni.	StarfsOrka skal setja á dagsrá regluleg námskeið sem og fræðsla um kynbundna og kynferðisleg áreitnin og meðferð slíkra mála verði þáttur í fræðslu starfsmanna.	Framkvæmdastjórar og fræðslustjóri.	Tekið er tillit til jafnréttisáætlunar við skipulagningu námskeiða ársins.

Eftirfylgni og endurskoðun

Ábyrgð á framkvæmd og eftirfylgni við jafnréttisáætlunina er í höndum framkvæmdastjórnar. Árlega skal áætlunin tekin upp og yfirfarin sem og farið skal yfir framkvæmd hennar innan fyrirtækisins. Skoðaðar skulu upplýsingar um þróun mála með tilliti til launa og kynjahlutfalls.

Teknar skulu saman niðurstöður sem kynntar eru fyrir stjórn félagsins ásamt því að aðgerðaráætlun næsta árs er kynnt.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Jafnréttisáætlunin skal tekin til skoðunar ár hvert, enda mikilvægt að hún sé í sífelldri þróun.	Ár hvert skal starfsemin greind út frá kyni og staðan rýnd. Staðan skal kynnt fyrir stjórn með formlegum hætti og umbótaverkefni fundinn gerist þess þörf.	Framkvæmdastjórn, fræðslustjóri, BI og milli stjórnendur.	Greiningum lokið fyrir maí ár hvert.

Gildissvið og tími

Jafnréttisáætlunin var samþykkt af framkvæmdastjórn Skeljungs.

- Tók gildi 9. mars 2015 og gildir fyrir allt starfsfólk Skeljungs.
- Jafnréttisáætlunin er endurskoðuð árlega.