

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.

Jafnréttisstefnan 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	Mannauðsstjóri, framkvæmdastjórar, og BI	Lokið fyrir september ár hvert.

Laus störf og framgangur í starfi

Störf sem eru laus til umsóknar skulu 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	Mannauðsstjóri, framkvæmdastjórar og milli stjórnendur	Þegar störf eru laus og við gerð auglýsinga
Starfsþróun 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 starfsþróun skal fara fram árlega.	Mannauðsstjóri, framkvæmdastjórar og milli stjórnendur	Greiningum lokið fyrir maí ár hvert.

Öll starfsþjálfun, sí- og endurmenntun skal vera aðgengileg báðum kynjum	Bæði kynin skulu hvött til jafns til þátttöku í StarfsOrku og öðru fræðslustarfi Skeljungs.	Mannauðsstjóri, framkvæmdastjórar og millistjórnendur	Allt árið um kring
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	Mannauðsstjóri, framkvæmdastjórar og milli stjórnendur	Þegar stjórnendastarf losnar.

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Starfsfólki skal gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og fjölskyldulíf með sveigjanleika 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 sveigjanlegum 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.	Mannauðsstjóri, 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.	Mannauðsstjóri, framkvæmdastjórar og milli stjórnendur	Greiningum lokið fyrir maí ár hvert.

Kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni

Allt starfsfólk Skeljungs á rétt á að komið sé fram við það af virðingu. Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni verður ekki liðin.

Stjórnendum ber skylda til að skapa vinnuskilyrði sem bjóða ekki upp á einelti, kynbundið ofbeldi, 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 meint kynbundið ofbeldi, 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 kynbundinni og kynferðislegri áreitni og kynbundnu ofbeldi styðst við lög um jafna stöðu og rétt kvenna og karla nr. 10/2008.

- **Kynbundin áreitni:** Hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi og hefur þann tilgangi eða þau áhrif að misbjóða virðingu og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi.
- **Kynferðisleg áreitni:** Hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk þess sem verður fyrir henni og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.
- **Kynbundið ofbeldi:** Ofbeldi á grundvelli kyns sem leiðir til eða gæti leitt til líkamlegs, kynferðislegs eða sálræns skaða eða þjáningu þess sem fyrir því verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.
- **Einelti:** Ámælisverð eða síendurtekin ótilhlýðileg 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
Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni er ekki liðin hjá Skeljungu	Verklagsreglum skal fylgt þegar ábending berst um einelti, kynbundið ofbeldi, kynferðislega eða kynbundna áreitni. Verklagsregla skal vera öllum starfsmönnum aðgengileg.	Mannauðsstjóri, framkvæmdastjórar, milli stjórnendur og öryggistrúnaðarmenn	Viðbragðsáætlun og verklagsreglur vegna eineltis, kynferðislegrar eða kynbundins áreitni og kynbundins ofbeldis er til staðar og er öllum aðgengileg á innri vef Skeljungs
Fræðsla og námskeið skulu standa til boða þeim sem vinna úr og taka á móti kvörtunum starfsfólks vegna eineltis, kynbundins ofbeldis, kynbundinnar eða kynferðislegrar áreitni.	StarfsOrka skal setja á dagskrá regluleg námskeið sem og fræðsla um einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðisleg áreitni og meðferð slíkra mála verði þáttur í fræðslu starfsmanna.	Mannauðsstjóri og framkvæmdastjórar	Tekið er tillit til jafnréttisáætlunar við skipulagningu námskeiða ársins

Eftirfylgni og endurskoðun

Ábyrgð á framkvæmd og eftirfylgni við jafnréttisáætlunina er í höndum Mannauðsstjóra og framkvæmdastjórnar. Annað hvert ár 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 annað hvert ár, 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 fundin gerist þess þörf.	Mannauðsstjóri og framkvæmdastjórn	Greiningum lokið fyrir maí ár hvert.

Gildissvið og tími

Tók gildi 9. mars 2015 og gildir fyrir allt starfsfólk Skeljungs

Stefnan er endurskoðuð annað hvert ár

Stefnan var endurskoðuð 14. desember 2017

Síðasta endurskoðun: 20. júlí 2018

Í stjórn Skeljungs: