

Jafnréttisáætlun Skeljungs

2023-2026

Tilgangur

Skeljungur

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.

Jafnréttisáætlun gildir fyrir alla starfsmenn Skeljungs og miðar að því að Skeljungur sé eftirsóknarverður vinnustaður þar sem jafnrétti og jafnræði ríkir. Jafnréttisáætlun þessi tekur líka til þeirra sem hafa hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá.

Samkvæmt lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020 ber öllum fyrirtækjum og stofnunum þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn að setja sér jafnréttisáætlun.

Jafnréttisáætlun þessi og viðbragðsáætlun Skeljungs um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni og kynbundnu ofbeldi er jafnframt sett til samræmis við 38. gr. laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.

Stöðugar umbætur eru í gangi er kemur að Jafnrétti.

Jafnréttisnefnd

Markmið jafnréttisnefndar er að leitast við að tryggja framkvæmd og eftirfylgni við jafnréttisáætlun Skeljungs og tryggja að tilgangi og aðgerðum sé náð. Jafnréttisnefnd skal starfa samkvæmt lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020

Nefndin skal skipuð til tveggja ára í senn, í byrjun janúar, og skal hún skipuð af mannauðsstjóra og þremur öðrum starfsmönnum Skeljungs. Mannauðsstjóri tilnefnir nefndarmenn og skal gætt að jöfnum kynjahlutföllum í nefndinni.

Jafnréttisnefnd skal setja sér starfsreglur.

Innleiðing á jafnréttisáætlun

Forstjóri ber ábyrgð á að farið sé eftir jafnréttisáætlun.

Jafnréttisnefnd ber ábyrgð á eftirfylgni og framkvæmd jafnréttisáætlunar og skal árlega gefa stjórn skýrslu um störf sín, sérstaklega um niðurstöðu jafnlaunavottunar, starfsmannakannanna, hvernig nefndin hefur tryggt að tilgangi og aðgerðum sé náð og mögulegum úrbótum, ef við á.

Jafnréttisnefnd skal upplýsa forstjóra um frávík frá jafnréttisáætlun og aðgerðum, hverju sinni.

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 og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá. Þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðunum skulu ekki fela í sér kynjamismun. Það gildir jafnt um frammistöðu í starfi og önnur áunnin réttindi.

Skeljungur hefur sett það markmið að það er enginn launamunur milli kynja innan fyrirtækisins en vikið mælinga séu +/- 4%. Við breytingar á því markmiði skal uppfæra áætlun þessa til samræmis.

Starfsfólki Skeljungs er ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum.

Launajafnrétti / aðgerð	Ábyrgð	Aðgerð	Tímarammi	Eftirfylgni
Starfsfólk njóti sömu kjara fyrir sambærileg og jafn verðmæt störf óháð kyni.	Forstjóri, framkvæmdastjórn, mannauðsstjóri	Launagreiðing árlega	Fyrir úttekt jafnlaunavottunar ár hvert	Komi í ljós mismunur verði laun leiðrétt eftir því sem við á
Jafnlaunavottun	Mannauðsstjóri	Vottun og úttekt	Fyrir lok ágúst ár hvert	Vottun í samræmi við lög
Niðurstöður jafnlaunaúttektar skal kynna fyrir starfsfólki	Mannauðsstjóri	Kynning meðal starfsfólks	Eftir árlega jafnlaunaúttekt	Jafnréttisnefnd fylgir eftir

Laus störf, framgangur í starfi, endurmenntun og þjálfun starfsmanna

Störf sem eru laus til umsóknar skulu standa jafnt konum, körlum og einstaklingum með hlutlausa skráningu kyns til boða. Jafnréttissjónarmið og mannréttindasjónarmið verða metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið sem ráða við stöðuveitingar og ráðningar. Halli á annað kynið eða einstaklinga með hlutlausa skráningu kyns í ákveðnum hópum skal tekið tillit til þess við ráðningar.

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

Laus störf og framgangur í starfi / aðgerð	Ábyrgð	Aðgerð	Tímarammi	Eftirfylgni
Við ráðningu í laus störf og framgangur í störfum skal huga að samsetning starfsfólks sé fjölbreytt hvað varðar kyn, aldur, þjóðernis o.s.frv.	Forstjóri, framkvæmdastjórn, mannauðsstjóri	Niðurstöður birtar í árlegri skýrslu Jafnréttisnefndar	Skýrslan gefin út í jan/febrúar ár hvert	Mannauðsstjóri leitar skýringar/rökstuðnings ef ráðningar eru einsleitar
Við ráðningar í öllum stjórnendalögum og stjórn fyrirtækisins er mikilvægt að allir hafi jöfn tækifæri óháð kyni, aldri, þjóðernis o.s.frv.	Forstjóri, framkvæmdastjórn, mannauðsstjóri	Niðurstöður birtar í árlegri skýrslu Jafnréttisnefndar	Þegar störf eru laus og við gerð auglýsinga	Mannauðsstjóri leitar skýringar/rökstuðnings ef ráðningar eru einsleitar
Auglýst störf skulu vera ókyngreind og hallar á annað kynið eða einstaklinga með hlutlausu skráningu kyns í ákveðum hópum skal tekið tillit til þess í ráðningu.	Forstjóri, framkvæmdastjórn, mannauðsstjóri	Niðurstöður birtar í árlegri skýrslu Jafnréttisnefndar	Þegar störf eru laus og við ráðningar	Jafnréttisnefnd fylgir eftir
Endurmenntun og þjálfun starfsmanna / Aðgerð	Ábyrgð	Aðgerð	Tímarammi	Eftirfylgni
Yfirfara nýliðabálfun á árinu og skoða hvort fólki hafi nokkuð verið mismunað út frá kyns, aldri, þjóðernis o.s.frv.	Mannauðsstjóri	Niðurstöður birtar í árlegri skýrslu Jafnréttisnefndar	Skýrslan gefin út í jan/febrúar ár hvert	Mannauðsstjóri leitar skýringar/rökstuðnings ef ráðningar eru einsleitar
Tryggja að allt starfsfólk, óháð kyni, þjóðerni, aldri njóti sömu möguleika til endurmenntunar og starfsþjálfunar	Næsti yfirmaður	Niðurstöður birtar í árlegri skýrslu Jafnréttisnefndar	Skýrslan gefin út í jan/febrúar ár hvert	Mannauðsstjóri leitar skýringar/rökstuðnings slíkt var ekki
Kanna skal þátttöku starfsfólks árlega í námskeiðum, í annarri skipulagðri endurmenntun og í starfs- og vinnuhópum svo unnt sé að greina hvort hallar á kyn við nýtingu slíkra tækifæra	Mannauðsstjóri	Niðurstöður birtar í árlegri skýrslu Jafnréttisnefndar	Skýrslan gefin út í jan/febrúar ár hvert	Mannauðsstjóri leitar skýringar/rökstuðnings ef ráðningar eru einsleitar

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 foreldrum skal gert það auðvelt 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.

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs / aðgerð	Ábyrgð	Aðgerð	Tímarammi	Eftirfylgni
Vinnutími og vaktafyrirkomulag starfsmanna skal vera fyrirsjáanlegt	Mannauðsstjóri, sviðsstjórn, yfirmenn deilda	Niðurstöður birtar í árlegri skýrslu Jafnréttisnefndar	Við ráðningar	Mannauðsstjóri leitar skýringar hjá yfirmönnum ef slíkt var ekki
Starfsfólk skal eiga kost á sveigjanlegum vinnutíma eftir því sem unnt er	Forstjóri, framkvæmdastjórn, mannauðsstjóri	Niðurstöður birtar í árlegri skýrslu Jafnréttisnefndar	Við ráðningar	Mannauðsstjóri leitar skýringar hjá yfirmönnum ef slíkt var ekki

Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundið áreitni 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 aðgerðum Skeljungs gegn einelti, kynferðislegri áreitni og kynbundnu ofbeldi við 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 14. gr. laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, vera vanhæfur til að taka ákvarðanir um starfsskilyrði kæranda á meðan á meðferð málsins stendur. Skilgreining Skeljungs á einelti, kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegu áreitni styðst við lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020.

Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundið áreitni og kynferðisleg áreitni / aðgerð	Ábyrgð	Aðgerð	Tímarammi	Eftirfylgni
Aðgerðir Skeljungs gegn einelti, kynferðislegri áreitni og kynbundnu ofbeldi skal fylgt þegar ábending berst um einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundið áreitni og kynferðislega áreitni	Mannauðsstjóri	Mannauðsstjóri fylgir eftir	Þegar við á, hverju sinni	Forstjóri, framkvæmdastjóri, mannauðsstjóri
Aðgerðir Skeljungs gegn einelti, kynferðislegri áreitni og kynbundnu ofbeldi skal vera öllum starfsmönnum aðgengileg	Jafnréttisnefnd	Jafnréttisnefnd fylgir eftir	Ávallt aðgengilegt	Jafnréttisnefnd fylgir eftir
Setja skal á dagskrá regluleg námskeið sem og fræðslu um einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni og skal meðferð slíkra mála verða þáttur í fræðslu starfsmanna	Jafnréttisnefnd	Niðurstöður birtar í árlegri skýrslu Jafnréttisnefndar	Fyrir lok desember ár hvert	Jafnréttisnefnd fylgir eftir
Kanna skal liðan starfsfólks Skeljungs með vinnustaðagreiningu ár hvert, mt.t eineltis, kynbundins ofbeldi, kynbundins áreitni og kynferðislegrar áreitni. Niðurstöður skráðar og metnar	Jafnréttisnefnd	Niðurstöður birtar í árlegri skýrslu Jafnréttisnefndar	Könnun skal send út fyrir lok desember ár hvert	Jafnréttisnefnd fylgir eftir

Endurskoðun

Jafnréttisáætlun skal endurskoðuð á þriggja ára fresti, næst í lok árs 2025

Gildistaka

Jafnréttisáætlun þessi tekur gildi frá og með samþykkt stjórnar.

Tók fyrst gildi 9. mars 2015.

Stefnan var endurskoðuð 14. desember 2017, 20. júlí 2018

Stefnan var endurskoðun: 20. janúar 2021.

Síðast endurskoðuð í nóvember 2022.

Stjórn Skeljungs