

Jafnréttisáætlun Eyktar 2025 - 2027

Stefna Eyktar 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 Eyktar.

Jafnréttisáætlunin er sett fram samkvæmt lögum um jafnan rétt og jafna stöðu kynjanna nr.150/2020, og annarra laga og reglna er snúa að jafnrétti.

Markmið

Eykt leggur áherslu á jafnan rétt kynjanna til launa, stöðuveitinga og starfa og þátttöku í nefndum og störfum meðal allra starfsstétta Eyktar. Starfsfólk Eyktar skal ennfremur njóta sömu tækifæra, réttinda og starfsaðstæðna óháð kynþætti, þjóðerni, trúarbrögðum eða öðrum þáttum. Eykt öðlaðist jafnlaunavottun 04.11.21 skv. 7 gr. laga nr. 150/2020. Á hvert verður unnið að viðhaldsvottun og þriðja hvert ár endurvottun.

Eftirfarandi eru markmið Eyktar:

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



Launajafnrétti - Jafnlaunastefna

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 kynjasmun. Starfsfólki skal 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	Nóvember ár hvert	Fylgni milli starf flokkunar og þeirra launa sem greidd eru (R2) verði ekki lægri en 90%.	Sviðsstjóri fjármála- og viðskiptasviðs
Gerð launagreining ekki sjaldnar en árlega.		Óútskýrður kynbundinn launamunur verði enginn og heildarfrávik ekki meiri en 5%	
Aðgerðarlisti settur upp eftir launagreiningu og óútskýrður mismunur leiðréttur.			
Öðlast jafnlaunavottun og viðhalda ár hvert skv. 7 gr laga nr. 150/2020	Fjórða ársfjórðung árlega		

Laus störf

Í 1. mgr. 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, 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	Nóvember ár hvert	Farið yfir heildarráðningar í samræmi við umsóknir	Sviðsstjóri fjármála- og viðskiptasviðs

Starfsþjálfun og endurmenntun

Í 2. mgr.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:

Lögð 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.	Nóvember ár hvert	Hlutfallsleg bæting ef hallar á einhvern hóp starfsfólks	Sviðsstjóri fjármála- og viðskiptasviðs

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:

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

Aðgerð	Verklök	Árangursmælikvarði	Ábyrgð
Upplýsingar um vinnu utan hefðbundins vinnutíma liggi frammi með eðlilegum fyrirvara – ávallt háð samþykki	Nóvember ár hvert	Viðhorf fólks kannað	Sviðsstjóri fjármála- og viðskiptasviðs



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 Foreldrum kynntur veikindaréttur barna	Nóvember ár hvert	Viðhorf starfsfólks kannað Kannað hvort mismunur sé á kynjum er varðar töku orlofs eða nýtingu veikindaréttar	Sviðsstjóri fjármála- og viðskiptasviðs

Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni

Í 1. mgr. 14. grein laga nr. 150/2020 segir: „Atvinnurekendur og yfirmenn stofnana, félagasamtaka og íþróttá- 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.	Nóvember ár hvert	Farið yfir fjölda mála sem koma upp og vinna að forvörnum	Sviðsstjóri fjármála- og viðskiptasviðs

Ágreiningsmál

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

Endurskoðun jafnréttisáætlunar Eyktar

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 Eyktar.





Jafnréttisáætlun Eyktar gildir til lok árs 2027.

Samþykkt af stjórnendum Eyktar dags/mán/ár: 20.11.2024

Páll O. Sig.



Samþykkt af Jafnréttisstofu dags/mán/ár: