

Jafnréttisáætlun Íslenskrar verkmiðlunar

2023 - 2025

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 eða kynvitund. 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 Íslenskrar verkmiðlunar og miðar að því að félagið sé eftirsóknarverður vinnustaður þar sem jafnrétti og jafnræði ríkir.

Jafnréttisáætlun er sett fram samkvæmt lögum um jafnan rétt og jafna stöðu kynjanna [nr.150/2020](#), og annarra laga og krafna er snúa að jafnrétti.

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, karla og fólki með hlutlausu 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 annarra áunninna réttinda.

Laus störf og framgangur í starfi

Störf sem eru laus til umsóknar skulu standa öllum jafnt til boða óháð kyni eða kynvitund. Jafnréttissjónarmið verða metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið við ráðningar nýrra starfsmanna.

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

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. Öllum 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.

Kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni

Allt starfsfólk Íslenskrar verkmiðlunar á rétt á að komið sé fram við það af virðingu. Kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni verður ekki liðin.

Stjórnendur 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. 150/2020 gr. 14 um jafna stöðu og jafna rétt kynjanna vera vanhæfur til að taka ákvarðanir um starfsskilyrði kæranda á meðan meðferð málsins stendur. Skilgreining Íslenskrar verkmiðlunar á hvað er kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni styðst við lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020.

- **Kynbundið ofbeldi:** Ofbeldi á grundvelli kyns sem leiðir til eða gæti leitt til líkamlegs, kynferðislegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir því verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.]
- **Kynbundin áreitni:** Hvers kyns ósanngjörn og/eða móðgandi hegðun, sem tengist kyni eða kynvitund 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. Áreitni 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. Áreitni 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.

Eftirfylgni og endurskoðun

Ábyrgð á framkvæmd og eftirfylgni við jafnréttisáætlunina er í höndum framkvæmdastjóra. Jafnréttisáætlun er endurskoðuð á þriggja ára fresti. Árlega skal farið yfir aðgerðir, áætlun yfirfarin sem og farið skal yfir framkvæmd hennar innan fyrirtækisins. Skoðaðar skulu upplýsingar um þróun mála með tilliti til launa og kynjahlutfalls. Þá skal við endurskoðun og eftirfylgni horft til og byggt á niðurstöðum og reynslum af þeim aðgerðum sem jafnréttisáætlunin boðar.

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

Gildissvið og tími

Jafnréttisáætlunin var samþykkt af stjórn Íslenskrar verkmiðlunar. Áætlunin tók gildi sama dag og gildir fyrir alla starfsmenn félagsins. Jafnréttisáætlunin gildir til lok árs 2025.