

LOGO

Jafnréttisáætlun og jafnlaunastefna

2022 – 2025

Inngang

Jafnréttisáætlun XXXXXX byggir á lögum nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Áætlunin, sem einnig inniheldur jafnlaunastefnu fyrirtækisins, var samþykkt af stjórn fyrirtækisins XX.XX.XXXX og skal endurskoðuð á þriggja ára fresti sbr. 5. gr. laganna. Áætlunin tekur gildi þegar Jafnréttisstofa hefur samþykkt hana og er aðgengileg á heimasíðu XXXXXX.

Jafnlaunastefna

Jafnlaunastefna XXXXXX kveður á um markmið og aðgerðir til að tryggja konum og körlum og fólki með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá jöfn laun og sömu kjör fyrir sömu eða jafnverðmæt 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 kynjamismun (6. gr. laga nr. 150/2020).

XXXXXX framfylgir jafnlaunastefnu sinni með eftirfarandi aðgerðum:

- Innleiðir og viðheldur jafnlaunastjórnunarkerfi í samræmi við kröfur staðalsins ÍST 85.
- Öðlast jafnlaunavottun / jafnlaunastaðfestingu í samræmi við 7. gr. / 8. gr. laga nr. 150/2020.
- Framkvæmir árlega launagreiningu og kynnir niðurstöðurnar fyrir starfsfólki.
- Bregst við með úrbótum og eftirliti ef kröfur staðalsins / staðfestingarinnar eru ekki uppfylltar.
- Árlegri rýni stjórnenda þar sem jafnlaunamarkmið eru sett fram.

6. gr. Almenn ákvæði um launajafnrétti:

| Markmið | Aðgerð | Ábyrgð | Verklok/ tímarammi |
|---|--------|--------|-----------------------|
| Öll kyn skulu hafa jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf. | | | |

12. gr. Laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun:

| Markmið | Aðgerð | Ábyrgð | Verklok/ tímarammi |
|--|--------|--------|-----------------------|
| Að laus störf hjá fyrirtækinu standi opin öllum kynjum. Að jafna kynjahlutfallið í starfmannahópnum. Að starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun sé aðgengileg öllum kynjum. | | | |

13. gr. Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

| Markmið | Aðgerð | Ábyrgð | Verklok/ tímarammi |
|--|--------|--------|-----------------------|
| Að vera fjölskylduvænn vinnustaður. Að koma á kerfi sveigjanlegs og fyrirsjáanlegs vinnutíma. Að báðir foreldrar nýti sér þann rétt sem þau eiga varðandi foreldra- og fæðingarorlof og leyfir vegna veikindi barna. | | | |

14. gr. Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni:

| Markmið | Aðgerð | Ábyrgð | Verklök/ tímarammi |
|--|--------|--------|-----------------------|
| Að kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni sé ekki liðin á vinnustaðnum. Að forvarnar- og viðbraðgsáætlun sem tekur á kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegu áreitni sé til fyrir vinnustaðinn. | | | |

Eftirfylgni og endurskoðun:

| Markmið | Aðgerð | Ábyrgð | Verklök/ tímarammi |
|--|--------|--------|-----------------------|
| Að jafnréttisáætlun skili tilætluðum árangri. Að jafnréttisáætlunin sé í sífældri þróun eins og önnur stefnumótun. Að endurskoða og uppfæra jafnréttisáætlunina. | | | |

Jafnréttisáætlun XXXXXX gildir frá XX.XX.XXXX og skal endurskoðuð á þriggja ára fresti, næst XX.XX.XXXX

Undirskrift