

Jafnréttisáætlun

Markmið: Að tryggja samþættingu jafnréttissjónarmiða í öllu starfi stofnunarinnar þannig að allt starfsfólk fái notið sín í starfi og hafi sömu tækifæri til starfsþróunar, óháð kyni.

Launajafnrétti

Starfsfólk skal njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf, óháð kyni. Við ákvörðun launa skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað.

Aðgerð	Innleiðing jafnlaunakerfis/jafnlaunavottunar í samræmi við jafnlaunastaðal ÍST 85
Niðurstöður	Innleiðing jafnlaunakerfis og úttektir á virkni kerfisins
Tímasetning	Innleiðing jafnlaunakerfis í árslok 2023. Árlegar úttektir á virkni jafnlaunakerfis.
Ábyrgð	Forstjóri

Laus störf og starfsauglýsingar

Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið umsækjendum, óháð kyni. Miða skal að því að halda sem jöfnustu hlutfalli karla og kvenna í mismunandi störfum innan stofnunarinnar.

Aðgerð	Í starfsauglýsingum eru störf ókyngreind og þess gætt að hafa það í huga við gerð þeirra og ráðningu í störf
Niðurstöður	Kyngreind tölfræði yfir auglýst störf, fjölda umsókna, fjölda umsækjenda sem boðaðir eru í viðtal og niðurstöðu ráðninga
Tímasetning	Árleg skýrsla kynnt innan stofnunar
Ábyrgð	Forstjóri

Starfsþróun og endurmenntun

Starfsfólk skal njóta sömu tækifæra til starfsþróunar, endurmenntunar, þátttöku í starfshópum og framgangs í starfi, óháð kyni

Aðgerð	Í starfsmannasamtölum er starfsfólk hvatt til að kynna sér framboð á endurmenntun á þeirra starfsvettvangi. Við val á starfsfólki í starfshópa og við ákvarðanir um framgang skal þess gætt að starfsfólk hafi jafna möguleika, óháð kyni.
Niðurstöður	Kyngreind samantekt um skráða endurmenntun starfsfólks, þátttöku í starfshópum og framgang í starfi
Tímasetning	Árleg skýrsla kynnt innan stofnunar
Ábyrgð	Forstjóri

Jafnvægi milli starfs og fjölskylduábyrgðar

Starfsfólki skal eftir föngum vera gert kleift að samræma starfsskyldur og fjölskylduábyrgð, svo sem með sveigjanleika í skipulagningu vinnu. Fæðingar- og foreldraorlof eða annað tengt meðgöngu og barnseignum skal ekki hafa neikvæð áhrif á ákvarðanir um framgang í starfi.

Aðgerð	Stjórnendur hvetji starfsfólk til að gæta jafnræðis í töku fæðingar- og foreldraorlofs í samræmi við aðstæður starfsfólks
Niðurstöður	Samantekt um töku fæðingar- og foreldraorlofs
Tímasetning	Árleg skýrsla kynnt innan stofnunar
Ábyrgð	Forstjóri

Kynbundið ofbeldi eða áreitni, kynferðisleg áreitni og einelti

Einelti, mismunur, ofbeldi eða kynferðisleg og kynbundin áreitni er ekki liðin í starfsemi stofnunarinnar.

Aðgerð	Viðbragðsáætlun vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldis. Áhættumat og í kjölfar þess virkjun viðbragðsáætlunar ef niðurstaða mats kallar á.
Niðurstöður	Gerð viðbragðsáætlunar, áhættumat og virkjun viðbragðsáætlunar í samræmi við niðurstöður áhættumats
Tímasetning	Viðbragðsáætlun birt í gæðahandbók 2023. Áhættumat á þriggja ára fresti.
Ábyrgð	Forstjóri

Jafnréttisáætlunin er unnin á grundvelli laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.

Samþykkt í desember 2023 og gildir til desember 2026.

