

(FYRIR FYRIRTÆKI SEM ÆTLA AÐ ÖÐLAST JAFNLAUNASTAÐFESTINGU)

## Jafnréttisáætlun og jafnlaunastefna (mánuður) 202x – (sami mánuður) 202x (3 ár)

### Inngangur

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 tryggir að konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá séu greidd jöfn laun og njóti sömu kjara 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). Það skal tryggt með:

- Innleiðingu á jafnlaunakerfi með því að öðlast jafnlaunastaðfestingu í samræmi við 8. gr. laga nr. 150/2020.
- Stöðugum umbótum á kerfinu með framkvæmd launagreininga og reglulegu stöðumati.
- Bregðast við óútskýrðum launamun með úrbótum.
- Jafnlaunastefnan er kynnt starfsfólki.
- Jafnlaunastefnan er aðgengileg almenningi á ytri vef fyrirtækisins.
- Framkvæmdastjóri ber ábyrgð á jafnlaunakerfinu og framgangi jafnlaunastefnunnar.

## Jafnréttisáætlun

6. gr. Almenn ákvæði um launajafnrétti:

„Konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá skulu greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir fólk af ólíkum kynjum. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismunun. Starfsfólki skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef þau kjósa svo.“

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Verklök/ tímarammi
Starfsfólk skal hafa jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.			

8. gr. Jafnlaunastaðfesting

Fyrirtæki eða stofnun þar sem 25–49 starfa að jafnaði á ársgrundvelli getur sótt um jafnlaunastaðfestingu sem Jafnréttisstofa veitir að undangengnum skilum á gögnum um að jafnlaunakerfi og framkvæmd þess uppfylli, að mati Jafnréttisstofu, þær kröfur sem settar eru fram í 2. mgr. Jafnlaunastaðfestingu skal endurnýja á þriggja ára fresti.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Verklök/ tímarammi
Framkvæma launagreiningu og kynna niðurstöður fyrir starfsfólki.  Bregðast við með úrbótum og eftirliti ef kröfur til staðfestingar eru ekki uppfylltar.  Öðlast jafnlaunastaðfestingu.			

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

„Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá. 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	Aðgerð	Ábyrgð	Verklok/ tímarammi
<p>Að laus störf hjá fyrirtækinu standi opin fólki af öllum kynjum.</p> <p>Að jafna kynjahlutfallið í starfmannahópnum, sbr. 4. gr.</p> <p>Að starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun sé aðgengileg öllu starfsfólki, óháð kynjum.</p>			

13. gr. Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

„Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera starfsfólki kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu, óháð kyni. Ráðstafanir þær skulu meðal annars miða að því að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsfólks og þarfa atvinnulífs, þar með talið að starfsfólki sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna brýnna fjölskylduaðstæðna.“

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

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

„Atvinnurekendur og yfirmenn stofnana og félagasamtaka skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og skjólstæðingar verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað, stofnun, í félagsstarfi eða skólum. Ef yfirmaður er kærður vegna ætlaðs kynbundins ofbeldis, ætlaðrar kynbundinnar áreitni eða ætlaðrar kynferðislegrar áreitni verður hann vanhæfur til að taka ákvarðanir í tengslum við starfsskilyrði kæranda á meðan meðferð málsins stendur yfir og skal þá næsti yfirmaður taka slíkar ákvarðanir.“

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

Eftirfylgni og endurskoðun:

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

Jafnréttisáætlun XXXXXX skal endurskoðuð á þriggja ára fresti, næst (mán).(ártal)

---

Undirskrift